

# Tribunal Mundial de Libertad Sindical\*

*Luis Enrique Ramírez\*\**

*Lydia Guevara Ramírez\*\**



## COLOMBIA

Bogotá D.C., veinticinco (25) de mayo de dos mil doce (2012).

El **TRIBUNAL MUNDIAL DE LIBERTAD SINDICAL** integrado por los siguientes Magistrados: LUIS ENRIQUE RAMÍREZ, Presidente; LYDIA GUEVARA RAMÍREZ, Secretaria; LUIZ SALVADOR, OSCAR ALZAGA, JOSÉ LUIS CONTRERAS MONTES, GRETEL HERNÁNDEZ OLIVA y SEBASTIÁN VISCUSO, reunidos en sesión plenaria, en el expediente caratulado “**Sindicatos de Colombia c/ República de Colombia s/ Violación del principio de libertad sindical**” (Causa No. 001/ 2012.), dicta la siguiente

### SENTENCIA

#### I.- OBJETO DE LA CONTROVERSIA

El Tribunal ha recibido una demanda general que resume la presentada por 81 organizaciones sindicales y por trabajadores independientes, cuyo detalle se realizó en el auto de admisión de la demanda, de fecha 23 de mayo de 2012.

---

\* Tribunal creado el día 30 de noviembre de 2011, en la Universidad de Artes y Ciencias Sociales de Santiago de Chile en la VII Asamblea General de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas.

\*\* Magistrados del Tribunal Mundial de Libertad Sindical.

## *Sección Documentos*

En ella se denuncian graves violaciones al principio de libertad sindical por parte de la República de Colombia, alegándose que los trabajadores de este país, “siempre han sido blanco de los ataques de la clase política tradicional”, situación que se habría agravado a partir de 1965, según los demandantes, cuando “se acogió por el Estado la doctrina de la seguridad nacional o del enemigo interno”.

Dice la demanda que “el paramilitarismo se ha convertido en una política de Estado, cuyo blanco principal son los defensores de derechos humanos, los opositores y los trabajadores.”

Luego la demanda desarrolla y fundamenta este punto, explicando la responsabilidad de los Estados Unidos en la actividad paramilitar en Colombia y la complicidad de los partidos políticos tradicionales. La demanda también relata otras violaciones graves a los derechos humanos, cuyo origen se vincula al derecho de libertad sindical, que prácticamente es impedido su cabal ejercicio por los trabajadores.

## **II.- COMPETENCIA**

En el auto de fecha 23 de mayo de 2012 el Tribunal fundamentó su legitimidad y su competencia para conocer en el presente caso. En primer lugar, por estar conformado por juristas y personalidades sociales de diferentes países, ajenos a la controversia planteada.

Decíamos en esa oportunidad, que el Tribunal Mundial de Libertad Sindical – Colombia (TMLS), es un tribunal ético internacional, fundado por representantes de la sociedad civil que pretenden denunciar y hacer visible, ante la comunidad nacional e internacional, la sistemática violación en Colombia de una de las libertades fundamentales de la persona humana: la libertad sindical.

Es un tribunal ético, porque nace con el propósito de generar conciencia sobre la degradación de ese derecho humano, que la institucionalidad no ha podido, o querido, preservar. Su existencia se explica por el fracaso de las estructuras políticas formales, en dar una respuesta adecuada a las agresiones que sufre la libertad sindical en este país. Cuando los sistemas judiciales convencionales se muestran impotentes para suprimir esos comportamientos, por ser incompetentes, tolerantes o, peor aún, cómplices, entonces las víctimas y los pueblos tienen el derecho de reapropiarse democráticamente de la justicia, generando un espacio para la denuncia, la condena y la difusión de los hechos de violación de la libertad sindical, identificando a sus responsables.

El Tribunal no sustituye a los tribunales formales, sino que coadyuva a que las normas nacionales e internacionales se reconozcan y apliquen.

Sin lugar a dudas, este es un paso para terminar con la impunidad, al exhibir ante la comunidad local e internacional hechos que repugnan a la conciencia social de la humanidad, y que van a contramano del siglo XXI, que es el siglo de los derechos humanos. Se trata, ni más ni menos, que desenmascarar la injusticia, y

forzar la reacción de aquellas personas e instituciones, que tienen la capacidad de movilizar mecanismos correctivos de estas conductas socialmente reprochables.

Cuando la violación de los derechos en general, y de la libertad sindical en particular, pasan a ser parte del escenario de lo cotidiano, y cuando las conciencias parecen estar anestesiadas, seguramente como mecanismo de defensa para poder sobrevivir a semejante degradación social, entonces las instituciones entran en una profunda crisis. Pierden legitimidad porque pierden credibilidad. Y llegado a este punto, los pueblos tienen el derecho a exigir y buscar justicia, la que les permite alzar la voz y denunciar a los violentos, a los corruptos, a los delincuentes, a los explotadores, que degradan las instituciones republicanas y, en nuestro caso, a los que sistemáticamente violan el principio de libertad sindical en sus diversas manifestaciones.

### **III.- TRÁMITE ANTE EL TRIBUNAL**

Recibida la demanda, al estar designadas las partes y pertenecer los hechos denunciados al marco de competencia del Tribunal, se ordenó notificar al Presidente de la República de Colombia, Señor Juan Manuel Santos Calderón para que pueda ejercer el derecho de defensa.

Paralelamente, se dispuso la producción de la prueba ofrecida por la parte demandante, ordenando que por Secretaría y atento a su volumen, sea reservada y archivada la documentación, y que se tome declaración a los testigos ofrecidos realizándose las audiencias los días 23 y 24 de mayo de 2012 en el horario de 09:00 a 12:30 y de 14:00 a 16:30 horas.

### **IV.- EL MARCO NORMATIVO**

Para resolver la controversia planteada, el Tribunal ajustó su decisión a la Constitución Política (CP) de la República de Colombia, artículos 25, 39, 53, 55 y 56; al Código Sustantivo del Trabajo (CST), a los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), números 87 (1948) sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (1978) y 154 sobre el fomento de la negociación colectiva (1981); a la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Art. 23); a la Declaración Universal de Derechos Humanos (Arts. 20 y 23.4), a los llamados "Pactos de Nueva York", el relativo a los Derechos Civiles y Políticos (Art. 22.1) y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art. 8.1), el Protocolo de San Salvador (Art. 8) y demás tratados que conforman el Derecho Internacional de los Derechos Humanos en materia sindical.

También se tuvieron en cuenta los dictámenes y resoluciones de los organismos internacionales de interpretación y aplicación de dichos tratados y convenios, como, por ejemplo, la Comisión de Expertos, la Comisión de Aplicación de Normas y el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

## *Sección Documentos*

Por último, pero muy especialmente, el Tribunal apoyó su decisión en la doctrina de las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en particular en los casos “Baena, Ricardo y otros” (02/02/2001) y “Huilca Tecse c/ Perú” (03/03/2005).

El Tribunal destaca que la profusión de normas internacionales que consagran el principio de libertad sindical, permite considerarlo como un derecho humano fundamental integrante del “ius cogens” o derecho consuetudinario de gentes, obligatorio para todos los países, conforme al Convenio de Viena sobre Derecho de los Tratados.

## **V.- LA LIBERTAD SINDICAL**

Ingresados en el siglo XXI, el Tribunal considera innecesario explayarse mayormente sobre la libertad sindical, uno de los pilares de toda sociedad democrática. Baste decir que la libertad sindical comprende tanto a la llamada libertad sindical individual, consistente en la facultad de constituir sindicatos, afiliarse, no afiliarse o desafiliarse, como la libertad sindical colectiva o autonomía sindical, que permite a las organizaciones sindicales realizar toda actividad lícita, incluida la huelga, para la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores.

La función de los sindicatos, en las sociedades modernas, es crear una fuerza social que contrarreste los poderes empresariales. Pero el desconocimiento sistemático de la libertad sindical deriva en una situación de debilidad estructural de las organizaciones gremiales, lo que facilita los abusos y atropellos a los derechos de los trabajadores.

La libertad sindical está íntimamente vinculada con la subsistencia del trabajador y de su familia, con la protección y mejoramiento de sus intereses y derechos, ya que es la garantía para el ejercicio de sus derechos laborales, como son al trabajo digno y estable y a una remuneración justa. Y si la libertad sindical está relacionada con la subsistencia de la persona, entonces está vinculada con el derecho a la vida, que es el primer derecho humano. Esto explica que la propia OIT diga en sus informes, que la libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano fundamental y un valor medular del sistema, cuyo propósito principal es que los trabajadores defiendan sus derechos adquiridos y aún puedan mejorarlos.

Las normas constitucionales y la ratificación de los tratados internacionales sobre derechos humanos y los Convenios de la OIT, es un dato importante para juzgar la situación de la libertad sindical en Colombia. Pero lo verdaderamente esencial es el grado de aplicación efectiva de esa normativa. Este Tribunal ha podido comprobar, con las pruebas producidas, que en Colombia existe una enorme brecha entre la norma jurídica protectora y su aplicación en la realidad.

Se viola la libertad sindical cuando el ordenamiento jurídico interno crea condiciones para la existencia de organizaciones de trabajadores débiles y sin capacidad de acción sindical. También cuando se reglamenta el derecho de huelga para que

sea inofensiva, o cuando la negociación colectiva es un burdo simulacro. Pero la más grave violación de la libertad sindical se produce cuando la violencia contra el sindicalismo es permanente, en el marco de una evidente impunidad, sobre todo de los grupos paramilitares, lo que nos habla de un Estado ausente o, peor aún, cómplice.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso “Huilca Tecse c/ Perú” (03/03/2005), ha dicho: “El estado debe garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, pues, de lo contrario, se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses”. Agregando: “Por lo tanto, la ejecución de un líder sindical, en un contexto como el del presente caso, no restringe sólo la libertad de asociación de un individuo, sino también el derecho y la libertad de un determinado grupo a asociarse libremente, sin miedo o temor”.

La OIT ha señalado: “un clima de violencia, de presiones y de amenaza de toda índole contra dirigentes sindicales y sus familiares no propicia el ejercicio libre y el pleno disfrute de los derechos y libertades que consagran los Convenios núms. 87 y 98 y todo Estado tiene la ineludible obligación de fomentar y mantener un clima social donde impere el respeto a la ley, como único medio para garantizar el respeto y la protección a la vida”.

(Véase Recopilación de 1996, párrafos 61 y 62; 306.º informe, caso núm. 1903, párrafos 489, 331. Informe, casos núms. 1937 y 2027, párrafo 106; 327.º informe, caso núm. 1787, párrafos 342 y 333. Informe, caso núm. 2268, párrafo 755.)

La experiencia indica, que el ejercicio de la libertad sindical está claramente condicionado, por el nivel de respeto que exista en un país de las libertades individuales, en particular el derecho a la seguridad de las personas, la libertad de opinión y expresión, la libertad de reunión, el derecho a la defensa en juicio ante tribunales independientes e imparciales y el derecho a la protección de los sindicatos.

En un país en el que se verifican graves violaciones de las libertades civiles, no puede existir libertad sindical. Colombia es un ejemplo, pues la sola existencia de los paramilitares es un atentado contra la legalidad y el Estado Social de Derecho.

Estrechamente vinculado con esta situación, aparece generalmente una administración de justicia deficiente, lo que sirve para incrementar aún más el clima de impunidad e inseguridad existentes.

Las restricciones civiles y políticas constituyen una de las principales causas de violación de la libertad sindical, reconoce la OIT, lo que explica que casi la mitad de las quejas que recibe el Comité de Libertad Sindical se refieran a violaciones de derechos humanos. El mismo organismo internacional ha dicho, reiteradamente, que el concepto de derechos sindicales carece totalmente de sentido, cuando no existen las libertades civiles. Por ello ha insistido que un clima de violencia e inseguridad, es extremadamente perjudicial para el ejercicio de las actividades sindicales.

## *Sección Documentos*

Es responsabilidad directa del Estado garantizar a los dirigentes sindicales, no sólo su vida, su integridad física, o su libertad, sino también la libertad de movimientos y de circulación, sin temor a represalia alguna. El Tribunal, conforme a la abrumadora prueba producida en esta causa, considera que el Estado colombiano no cumple con esa responsabilidad.

## **VI.- SOBRE LOS HECHOS COMPROBADOS**

El Tribunal ha podido comprobar que en el Estado y sectores empresariales colombianos existe una especie de cultura antisindical, que corre en paralelo con una cultura de la violencia como forma de resolver los conflictos. Un comportamiento es cultural cuando más allá de su legalidad o legitimidad está socialmente considerado como incorporado al orden natural de las cosas.

Está demostrado que la violencia ejercida desde el Estado o desde los grupos económicos, reduce la sindicalización y dificulta enormemente la formación de nuevos sindicatos. En 1970 había una sindicalización de 14% de la población económicamente activa, y en la actualidad es menor de 4%, resultando que sólo 2% de los trabajadores está amparado por la negociación colectiva.

Con procesos de violencia contra la fuerza de trabajo se ha logrado en este país deslaborar la contratación individual, disfrazada como contratación civil, y sustituir al trabajador formal por trabajo subcontratado o tercerizado. Paralelamente, este proceso ha sido acompañado por una fuerte ofensiva contra el derecho a la negociación colectiva, desnaturalizándose e incumpléndose los convenios colectivos de trabajo vigentes, cuyas cláusulas son sistemáticamente violadas, tanto por el Estado como por los empleadores privados.

La violencia antisindical ha posibilitado la aparición de cooperativas de trabajo asociado fraudulentas, que disfrazan como socios cooperativos a quienes no son otra cosa que trabajadores dependientes. Otro fenómeno similar es la utilización fraudulenta de las agencias de servicios eventuales o temporarios, que pretenden reemplazar a los trabajadores efectivos por trabajadores que originan un menor costo laboral y que representan una fuerza de trabajo de difícil o imposible sindicalización.

Este Tribunal considera que la mayoría de los trabajadores colombianos se encuentran en una situación laboral, que podríamos calificar como la prehistoria del Derecho del Trabajo, situación a la que se llega merced a los hechos reiteradamente mencionados y denunciados en esta causa.

Frente a la violencia irracional, generalmente originada en función de la protección de los intereses de los grupos económicos y de las empresas multinacionales, la reacción del Estado colombiano, reiteradamente denunciado y condenado por los organismos internacionales, ha sido la de desarrollar ineficientes procedimientos de protección de los dirigentes sindicales, omitiendo atacar con auténtica convicción política las causas que motivan dicha violencia.

El Tribunal da por acreditado que en Colombia existe una indisimulada alianza entre el Estado y los grupos económicos y financieros, locales y extranjeros. Por tanto, resulta evidente que existen poderosos intereses para mantener un movimiento sindical débil y fragmentado, situación que a veces se agrava por la actitud de alguna dirigencia sindical, que actúa según sus propios intereses.

Ante los hechos notorios de graves violaciones a los derechos humanos de la clase trabajadora el Tribunal tiene por debidamente probada la impunidad con la que actúan los responsables de dichas violaciones. Y en este fenómeno es clara la responsabilidad del Poder Judicial.

Los fueros sindicales, que son la herramienta que permite garantizar la actividad de los representantes sindicales, y que están reconocidos en la Constitución Política de Colombia y en los Convenios de la OIT, son sistemáticamente violados. El Tribunal ha podido comprobar, que el despido arbitrario de los dirigentes y activistas sindicales es un hecho que se reitera con llamativa regularidad. Situación que se ve agravada cuando con total impunidad se desconocen órdenes judiciales de reintegro de los trabajadores afectados.

En Colombia las relaciones laborales no son democráticas ni participativas. Son profundamente autoritarias. El trabajador es un sujeto sin voluntad, que deja en la puerta del establecimiento sus derechos ciudadanos. La empresa es, en general, una estructura autocrática, donde uno manda y los demás simplemente obedecen. Se desconoce el acuerdo bilateral y democrático de las partes que integran la relación laboral. El trabajador es un simple engranaje, fácilmente sustituible, de una maquinaria cuyas palancas son movidas por manos, cuyo dueño ignora.

La estabilidad laboral es la madre de todos los derechos laborales, porque un trabajador sin estabilidad tiene escasas posibilidades de defenderlos. El Tribunal ha podido comprobar que en Colombia las relaciones laborales son inestables, violentándose el principio de la permanencia del contrato de trabajo. La ausencia de libertad sindical, que lleva a un sindicalismo débil y fragmentado, permite que relaciones laborales que deberían ser por tiempo indefinido, por responder a necesidades empresariales permanentes, terminan disfrazadas como relaciones por plazo determinado, o como contratos de naturaleza civil, o como relaciones cooperativas, todas claras situaciones de burdo fraude laboral.

Es lógico que en este escenario, con una fuerza laboral temerosa de perder su puesto de trabajo, la discriminación, el abuso y la prepotencia patronal sean una consecuencia natural. El contrato de trabajo es, de por sí, una relación de poder; poder que se descontrola cuando no hay libertad sindical, como en el caso de Colombia. La debilidad del movimiento obrero en este país no es una casualidad, ni un hecho inevitable de la naturaleza. El Tribunal tiene por demostrado que hay un plan para que en Colombia exista una mano de obra dócil y barata. Y para ello es necesario que el sindicalismo no sea un obstáculo. El procedimiento seguido para alcanzar este objetivo ha quedado a la vista en este expediente: la represión de la

## *Sección Documentos*

actividad sindical, la violencia extrema y la impunidad, dignas de los albores del siglo XIX y no de una sociedad democrática y moderna.

En este marco de franca desprotección de la clase trabajadora colombiana y de extrema debilidad del sindicalismo, no debería extrañar que el índice de siniestralidad laboral sea elevadísimo, lo que se ha podido comprobar a pesar de la ausencia de estadísticas oficiales confiables. Las condiciones de trabajo de un importante sector de trabajadores, son deplorables.

Tales condiciones llevan a que un reducido número de trabajadores alcance los servicios de la seguridad social, desprotegiendo a la mayoría.

La protección de la vida y la salud del trabajador, que son su único patrimonio, es considerado un costo laboral, que no todos los empleadores están dispuestos a pagar. A ello se suma la ineficacia de los organismos estatales, que deberían controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral.

El Tribunal se hace cargo que el discurso oficial pretende, especialmente en los foros internacionales, alegar que Colombia es un país en el que actualmente se respetan los derechos de los trabajadores y la actividad sindical. Sin embargo, la mejor prueba de la falsedad de tales afirmaciones es la resolución adoptada por la Corte Constitucional de Colombia en el caso P 750/2011, en la que expresamente se declara “la actividad sindical en el país es de alto riesgo”.

## **VII.-NORMATIVIDAD REGRESIVA**

1. Aún está vigente el artículo 430 del Código Sustantivo de Trabajo (CST) que prohíbe la huelga en una amplia gama de actividades económicas que no son servicios esenciales, pese a que los organismos de control de la OIT, especialmente el Comité de Libertad Sindical, en varias ocasiones ha recomendado reglamentar el derecho de huelga, conforme a los criterios de la propia OIT en materia de servicios esenciales.
2. Las federaciones y confederaciones tienen prohibido declarar la huelga en el artículo 417 del CST.
3. Frente a más de un millón de empresas y 19 millones de trabajadores y trabajadoras que hay en Colombia, la negociación colectiva es prácticamente marginal.
4. La negociación colectiva cubre a menos de 2% de los trabajadores colombianos. Por la exclusión de un gran número de trabajadores de la aplicación del régimen laboral del Código Sustantivo del Trabajo, de los 19 138 000 trabajadores, solo a 30% se les aplica dicho Código, y sólo 124 200 trabajadores se benefician de algún tipo de acuerdo colectivo. Se aprecia una grave exclusión del derecho de negociación colectiva de los trabajadores con vínculo diferente al contrato de trabajo.
5. La Ley 1453 reformó el artículo 200 del Código Penal, condenando a quien perturbe reunión, asociación o huelga. Esta protección es insuficiente.

Es una norma inane, a la fecha no se ha estrenado y no se conoce una sentencia que aplique esta disposición.

6. El Estado colombiano expidió el Acto Legislativo No 01 de 2005, prohibiendo el tema de pensiones en la negociación colectiva.
7. El Estado colombiano expidió el Decreto 535 de 2009, por medio del cual se reglamenta la concertación de las condiciones laborales de los empleados públicos, con lo cual se niega la negociación colectiva de dichos trabajadores. Pero aún con la “concertación” se niega asuntos que excedan el campo laboral, tales como: la estructura organizacional, las plantas de personal, las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado, los procedimientos administrativos y el principio del mérito como presupuesto esencial de la carrera administrativa.

#### **VIII- VIOLACIONES CONTRA LA VIDA E INTEGRIDAD PERSONAL, AL DERECHO DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA, PERSECUCIÓN SINDICAL, CRIMINALIZACIÓN DE ACTIVIDAD SINDICAL**

Para simplificar la lectura de la presente sentencia y atento a la significativa cantidad de casos que han sido presentados ante el Tribunal durante las audiencias de los días 23 y 24 de mayo de 2012 y los que han continuado llegando durante el desarrollo de las sesiones del Tribunal, el detalle de los mismos se contiene en el **Anexo No. 1**, que debe considerarse formando parte integrante de esta Resolución.

#### **IX. En mérito de todo lo expuesto y sobre la base de la prueba colectada, EL TRIBUNAL MUNDIAL DE LIBERTAD SINDICAL,**

RESUELVE:

1. Condenar al Estado de la República de Colombia por ser responsable de los hechos sistemáticos de violación del principio de Libertad Sindical, en calidad de autor directo, coautor, cómplice o encubridor de homicidios, lesiones, torturas, privaciones ilegítimas de la libertad, atentados, amenazas, despidos y represalias con motivo del ejercicio de la actividad sindical.
2. Exhortar al Gobierno de la República de Colombia a que adopte todos los recaudos necesarios para garantizar en el país la Libertad Sindical, suprimiendo de inmediato todos los obstáculos y restricciones que han sido denunciados en esta causa.
3. Exigir al Gobierno de la República de Colombia que prohíba, cese y sancione con el rigor necesario todos los comportamientos violentos, cualesquiera que sean sus autores, que afectan el libre ejercicio de la actividad sindical.
4. Dirigirse a cada una de las empresas e instituciones públicas involucradas en la denuncia recibida para que cesen en sus actos y políticas antisindicales.

*Sección Documentos*

En el caso de empresas multinacionales, el Tribunal se dirigirá a la casa matriz.

5. Poner en conocimiento de la Organización Internacional del Trabajo la presente sentencia. Designar a la Dra. Gladys Delgado de Rodríguez para realizar los trámites de notificación.
6. Comunicar a todo el movimiento obrero organizado, local e internacional, lo resuelto en esta causa.
7. Notificar esta sentencia a los organismos defensores de los Derechos Humanos, locales e internacionales.
8. Pasar a un cuarto intermedio, hasta la fecha y en el lugar que oportunamente se fijarán, para analizar la evolución de la situación de la Libertad Sindical en Colombia.

Redactado en español, en Bogotá, el 25 de mayo de 2012.

Notifíquese y cúmplase.

LUIS ENRIQUE RAMÍREZ  
Presidente

LYDIA GUEVARA RAMÍREZ  
Secretaria

LUIZ SALVADOR  
Magistrado

OSCAR ALZAGA  
Magistrado

GRETEL HERNÁNDEZ OLIVA  
Magistrada

JOSÉ LUIS CONTRERAS MONTES  
Magistrado

SEBASTIÁN VISCUSO  
Magistrado

MARIANA MUÑOZ MARÍN  
Secretaria Adjunta