Washington, 27 de octubre de 2011

Señores y señoras
Comisionadas
Comisión Interamericana de Derechos Humanos
Washington D.C

Ref. Derecho a la libertad sindical en Colombia
Audiencia 143º periodo de sesiones de la CIDH

Respetadas y respetados señores:

La Central Sindical Internacional (CSI) que representa a 175 millones de trabajadoras y trabajadores en 153 países y territorios, y cuenta con 308 organizaciones afiliadas nacionales; la Central Sindical de las Américas (CSA) que representa a más de 24 millones de miembros pertenecientes a 65 centrales sindicales nacionales afiliadas repartidas en 29 países; las tres confederaciones colombianas: Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) agrupadas en la CSI y la CSA, representan al movimiento sindical colombiano, y las tres organizaciones no gubernamentales: Comisión Colombiana de Juristas (CCJ), Escuela Nacional Sindical (ENS) y Colectivos de Abogados "José Alvear Restrepo" (CCAJAR), se dirigen a ustedes, con el fin de presentar la grave situación de violencia e impunidad en casos de sindicalistas en Colombia, y su incidencia en la vigencia de las libertades sindicales.

Este documento consta de tres partes: la primera se refiere a la sistemática y persistente violencia contra el sindicalismo; la segunda sobre la crítica situación de impunidad; en tercer lugar, el impacto de esta situación en el ejercicio de las libertades sindicales. Finalmente, las solicitudes que respetuosamente presentamos a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

1. Las violaciones al derecho a la vida y la integridad de las y los sindicalistas

Las violaciones del derecho a la vida e integridad de la población sindicalizada han sido sistemáticas, permanentes, selectivas y deliberadas, y tienen un efecto directo sobre el ejercicio de la libertad de asociación y los derechos sindicales, así como la necesidad de la reparación a los individuos y los colectivos

Violación: 11.874 violaciones a la vida, libertad e integridad contra los y las sindicalistas en el país, entre estos 2.908 homicidios, 290 atentados contra la vida de trabajadoras y trabajadores sindicalizados, y 222 desapariciones forzadas; se presentaron, al menos, 5.348 amenazas de muerte contra sindicalistas y 1.776 desplazamientos forzados. Esto muestra que los ataques a la vida e integridad de trabajadores sindicalizados han sido permanentes, sistemáticos, selectivos y deliberados.

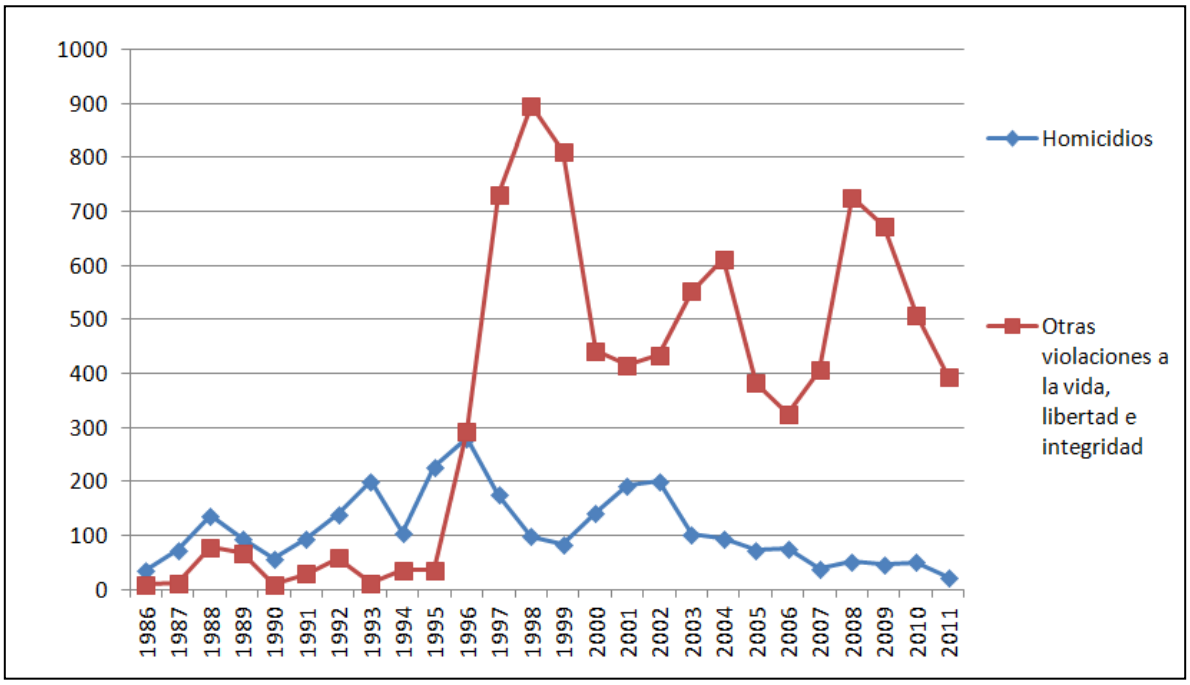
Precedente internacional: Informe de la Misión de Alto Nivel de la OIT que visitó a Colombia en 2011 "A pesar de las mejoras, la violencia y la impunidad siguen siendo presentes en la sociedad y constituyen por lo tanto un desafío de primera importancia."

El último análisis de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones del convenio 87 en el año 2009 se afirmó, "A este respecto, al tiempo que aprecia todas las medidas adoptadas por el Gobierno y en particular del incremento de fondos destinados a la protección de los dirigentes sindicales y afiliados, la Comisión toma nota con profunda preocupación del incremento del número de dirigentes sindicales y afiliados asesinados. La Comisión insiste firmemente en la necesidad de erradicar la violencia para que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan ejercer libremente sus actividades. La Comisión urge firmemente una vez más al Gobierno a que siga tomando todas las medidas necesarias para garantizar el derecho a la vida y a la seguridad de los dirigentes y afiliados sindicales, a fin de permitir el debido ejercicio de los derechos garantizados por el convenio".

Contexto de la violación:

La evolución de la violencia en cifras en los últimos 25 años

Gráfico evolución de la violencia contra sindicalistas en Colombia enero de 1986 – septiembre de 2011[1]



Fuente: Base de Datos de Derechos Humanos, Sinderh, ENS.

[1] En la categoría "otras violaciones a la vida, libertad e integridad", se encuentran incluidos casos de amenazas, allanamientos ilegales, atentados, desaparición forzada, desplazamiento forzado, detenciones arbitrarias, hostigamiento, secuestro y tortura.

Desde el 1 de enero de 1986 y a 31 de diciembre de 2010 han sido asesinados en Colombia 2.908 sindicalistas en Colombia, de ellos 2.634 eran hombres y 274 mujeres, el 26,2% de estos asesinatos se ha cometido contra dirigentes sindicales, es decir, 761 dirigentes asesinados.

En Colombia, la violencia contra sindicalistas ha mostrado múltiples variaciones en su dimensión a través del tiempo, donde se destacan diversas lógicas o tendencias de la violencia, con picos altos en periodos de defensa de la Constitución de 1991, o el periodo donde se consolidó el paramilitarismo, o momentos particulares como la implementación de mecanismos de flexibilización laboral, la entrada de empresas multinacionales y nacionales a algunas regiones, entre otros motivos de la violencia que mencionan algunos teóricos del tema, sin embargo, pese a que los motivos son de diversa índole, se destaca que la violencia antisindical permanece en el tiempo.

La violencia antisindical ha sido persistente y estructural, con disminución en los casos de homicidios, pero en contraste, se han mantenido las cifras de desaparición forzada en los últimos 10 años, y un crecimiento significativo en las otras formas de violencia como es el caso de las amenazas, que pasaron del 45% en 2009 a 71% del total de hechos de violencia en 2010, en total de las 5.242 amenazas solo se ha producido un fallo producido, es decir, no ha menguado en Colombia la intensión de debilitamiento del sindicalismo a través de la violencia.

Descripción de las cifras de 2011

En 2011 son ya 23 los sindicalistas asesinados. A pesar de los anuncios oficiales frente a significativos progresos en este sentido, la violencia contra sindicalistas en Colombia permanece y sigue debilitando el papel del sindicalismo en la sociedad, el programa de protección a sindicalistas existente, si bien es importante, ha sido insuficiente pues persisten los homicidios y amenazas contra sindicalistas.

Durante este año se han presentado por lo menos 295 amenazas, 37 hostigamientos, 33 desplazamientos forzados, 14 detenciones arbitrarias y 10 atentados de muerte. Cifras que evidencian la continuidad de un fenómeno que afecta día a día al sindicalismo y que mantiene limitadas las posibilidades del movimiento sindical de actuar como sujeto social en pleno ejercicio de sus derechos.

Violaciones a la vida, libertad e integridad personal de enero 1 de 2010 a septiembre 30 de 2011

Tipo de violación	**2010**	**2011**	**Total**
Homicidios	41	23	64
Desaparición	6	3	9
Secuestro	5	0	5
Amenazas	355	295	650

Tipo de violación	2010	2011	Total
Desplazamiento forzado	41	33	74
Atentado con o sin lesiones	18	10	28
Detención arbitraria	2	14	16
Tortura	2	2	4
Allanamiento ilegal	3	0	3
Hostigamiento	18	37	55
Total	**491**	**417**	**908**

Fuente: Base de Datos de Derechos Humanos, Sinderh, ENS.

Si bien las cifras de 2011 no son comparables con las de 2010, en tanto no se ha completado el proceso de recolección y contrastación de la información, si es posible inferir alguna disminución en la globalidad de los hechos de violencia (17%), especialmente en el caso de los homicidios. Lo que resulta ser un efecto lógico, aunque aún no totalmente satisfactorio, de los múltiples esfuerzos que el sindicalismo colombiano y otras organizaciones sociales, han emprendido en la denuncia permanente en escenarios nacionales e internacionales, en la documentación de los casos, etc., y que han terminado por generar una gran presión sobre los resultados que el estado, a través de sus diferentes instituciones debe mostrar en materia de superación de la violencia antisindical.

Los homicidios contra sindicalistas en Colombia no es la única forma de violencia antisindical, la base de datos de la Escuela Nacional Sindical lleva un registro de al menos, 11.874 violaciones a la vida, libertad e integridad contra los y las sindicalistas en el país en los ultimos 25 años. De estos 2908 homicidios, se registraron además, 290 atentados contra la vida de trabajadoras y trabajadores sindicalizados, y 222 desapariciones forzadas; se presentaron, al menos, 5.348 amenazas de muerte contra sindicalistas y 1.776 desplazamientos forzados. Estas cifras, ratifican la existencia de una crisis de derechos humanos que no se corresponde con una violencia difusa e indiscriminada. Se trata, por el contrario, de una intensión de exterminio, sostenido en el tiempo y materializado en miles de víctimas.

El Programa de protección a víctimas sindicalistas

La violencia antisindical persiste en Colombia a pesar de los esfuerzos del anterior gobierno por negarla. El nuevo gobierno no desconoce su existencia, pero a la fecha no ha adoptado medidas serias y eficaces para enfrentar la inmensa tragedia humanitaria que sufre el sindicalismo.

El gobierno no logra proteger la vida de los sindicalistas

No existe una verdadera política pública de protección para las personas sindicalizadas y las organizaciones sindicales; política necesaria para la generación de un ambiente desprovisto de violencia. Existe un programa de protección con serias falencias, como las siguientes:

En su formulación: la manera en que se encuentra estructurado no se corresponde con las dinámicas de la violencia contra el sindicalismo, principalmente porque no ha habido un diálogo amplio con el movimiento sindical al respecto. Por ejemplo, se requiere de una amenaza previa para asignar la protección, hecho que no se presenta en gran parte de los hechos de violencia.

En su cobertura: este programa recientemente amplió la cobertura a activistas sindicales. Sin embargo, la aplicación a trabajadores sindicalizados diferentes a los dirigentes, sigue siendo mínima, siendo muy pocos los casos que han obtenido atención del programa.

En su efectividad: si bien se ha protegido un número importante de sindicalistas, han sido asesinados 1.142 desde su creación, lo que muestra que este programa no protege a toda la población en riesgo.

En su seguimiento: el Estado no se ha interesado en conocer profundamente el fenómeno de la violencia antisindical. Con la información que ha hecho pública el Estado, no es posible realizar una evaluación sobre el impacto del programa de protección, no evalúa casos que no incluyeron en el programa o no se les otorgó medidas de protección.

Otra gran preocupación es la tercerización de los esquemas de proteccion y la privatización del servicio de seguridad. Los esquemas de seguridad duros fueron entregados a la empresa Vise S.A. La privatización del Programa es una preocupación compartida por Naciones Unidas. La Relatora sobre la situación de los defensores de derechos humanos ha recomendado al Gobierno no privatizar las medidas de protección a favor de los defensores[2]. De manera similar, la Oficina en Colombia de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los derechos humanos ha establecido que "*la cesión de los esquemas de protección a empresas privadas y otras reformas debería realizarse en consulta con las personas beneficiarias, recordando que el Estado mantiene la obligación indelegable de prevenir, proteger y garantizar el pleno disfrute de derechos en su jurisdicción*"[3].

Conclusión:

Puede concluirse que la violencia contra el movimiento sindical en Colombia se caracteriza por ser permanente, sistemática, selectiva y deliberada, por lo menos por las siguientes razones:

En primer lugar el carácter permanente de la violencia, son 25 años donde persisten diferentes tipos de violencia, entre los que se desataca el homicidio y la desaparición forzada de sindicalistas como forma de atacar al movimiento sindical, incluso de exterminar a las organizaciones sindicales.

En segundo lugar, la violencia contra sindicalistas es deliberada y selectiva. En la última década, el 63% de los casos de asesinatos de trabajadoras y trabajadores sindicalizados

[2] Consejo de Derechos Humanos, *Informe de la relatora especial sobre la situación de los defensores de derechos humanos* Margaret Sekaggya, Misión a Colombia (7-18 de septiembre de 2009),A/HRC/13/22/Add.3, 4 de marzo de 2010, párr.156

[3] Consejo de Derechos Humanos, *Informe anual de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los derechos humanos sobre la situación de derechos humanos en Colombia*, A/HRC/13/72, 4 de marzo de 2010, párr. 26.

ocurridos en el mundo sucedieron en Colombia, superando por muy amplio margen a otros países, incluso países que se encuentran en situaciones similares a Colombia, como países que padecen de conflictos armados internos, con altas tasas de violencia urbana, con grave violencia por redes de narcotráfico o presencia de grupos armados ilegales.

En tercer lugar, existen algunos hechos, comprobados por vía judicial, que dan serios indicios de la existencia de verdaderos patrones que demostrarían la sistematicidad, en ese sentido algunas de las sentencias expedidas en los últimos años muestran la utilización de la violencia como forma de atentar contra los sindicatos por motivos de su actuar, de igual forma el reconocimiento de algunos líderes paramilitares en los procesos de justicia y paz de la utilización de la violencia en beneficio de algunas empresas, o como forma de eliminar opositores a su régimen, o en procesos en otros paises donde empresas multinacionales reconocen la utilización de la violencia. Incluso en la condena contra el exdirector del Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), se logró comprobar la venta de información, listas negras, sobre sindicalistas asesinados con posterioridad.

El Estado colombiano no ha dado respuestas claras a la situación de violencia antisindical en Colombia, sus posiciones no tiene un sustento judicial o empírico que sea satisfactorio, por el contrario en muchas ocasiones se limitan a señalar que el homicidio se dio por razones diferentes a la sindical, que las víctimas eran miembros de grupos armados ilegales, o que simplemente en Colombia se padece una situación de conflicto que afecta a toda la población.

Las organizaciones sindicales son un sujeto esencial de los sistemas democráticos, son el mecanismo para que trabajadores y trabajadoras puedan organizarse de manera pacífica para defender derechos de los sindicalizados y demás trabajadores. Su importancia dentro de la sociedad es tal que existen numerosas normas internacionales del trabajo y tratados internacionales de derechos humanos que aseguran su protección y existencia.

Los Estados tienen la obligación clara y expresa de garantizar las condiciones para el ejercicio de los derechos humanos, en particular, que se permita a los sindicatos la plena garantía de las libertades sindicales sin temor a ser asesinados, lesionados o amenazados.

2. La impunidad frente a delitos contra sindicalistas

Violación: Existe un altísimo número de violaciones a la vida, libertad integridad y libertades sindicales que no están siendo investigadas por la Fiscalía u otros órganos del Estado, y los casos investigados llevan numerosos años sin tener una solución jurídica. De igual forma las sentencias expedidas por los jueces no alcanzan estándares de verdad, justicia y reparación.

Precedente internacional: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre el Convenio 87 año 2009 “La Comisión toma nota de todas las medidas adoptadas por el Gobierno y de sus esfuerzos, reconocidos por las organizaciones sindicales, para llevar adelante las investigaciones relativas a las violaciones de los derechos humanos de los sindicalistas. Sin embargo lamenta que el número de condenas pronunciadas siga siendo reducido y que gran número de investigaciones se encuentren solamente en su etapa preliminar”

Contexto de la violación:

Obstáculos de las investigaciones que lleva la Fiscalía General de la Nación

Durante numerosos años el movimiento sindical ha denunciado la grave situación de violencia antisindical padecida en Colombia, lo que ha generado una insuficiente respuesta por parte de la Fiscalía General de la Nación para el desarrollo de las investigaciones.

Persisten graves problemas que impiden que la Fiscalía General de la Nación y los jueces puedan cumplir un mejor papel en la realización de investigaciones y juicios sobre estos hechos. La principal es la ausencia de diálogo permanente con las organizaciones sindicales y la posibilidad del acompañamiento por parte de las organizaciones de derechos humanos que han trabajado en el tema de violencia antisindical, lo cual genera que los resultados que se deriban de los dialogos sean insuficientes.

Existen diversos factores que impiden una adecudada judicialización: una planeación insuficiente del proceso investigativo, la mínima difusión sobre metodologías de investigación, las dificultades logísticas y presupuestales para recaudar pruebas técnicas o científicas y las dificultades en razón al paso del tiempo. Hay una ausencia de investigación sistemática, si bien el 90% de la violencia antisindical se concentra en seis departamentos y 15 organizaciones sindicales, el trabajo de la Fiscalía continúa siendo caso por caso, sin identificar el contexto o el trabajo sindical.

Esto conlleva como consecuencia la inexistencia de una política criminal coherente y adecuada frente a la violencia sindical, y una carencia en la coordinación intrainstitucional, al no haber identificado las lógicas de la violencia, no tener diálogo directo con los sindicatos y no tener una coordinación adecuada entre sus fiscales, se debe buscar que el dialogo con las organizaciones sindicales generen una nueva metodología de investigación más efectiva. El trabajo de la Fiscalía se limita a ser reactivo, y no sistemático, investigar caso por caso y llevar a juicio los casos que no han implicado un trabajo probatorio importante sino que resultan de los juicios producidos en Justicia y Paz.

La actual Fiscal General de la Nación se ha negado a acordar un procedimiento que permita identificar los casos de violencia contra sindicalistas, que hemos denunciado en los últimos 25 años, y de manera unilateral determinó la lista, la cual nos fue entregada en marzo de 2011. En ella encontramos que aparecen 45 casos de nombres sin apellidos, 65 casos donde no se tienen los nombres ni apellidos sino otro tipo de referencia[4], y 149 casos donde el campo de identificación de la víctima se encuentra totalmente vacío, en total 259 casos donde la Fiscalía no conoce siquiera el nombre de la víctima.

Hay 527 víctimas de violencia diferente a los homicidios que son casos de amenazas, hostigamientos, atentados de homicidio, secuestros, detenciones arbitrarias, allanamiento ilegal, desplazamiento forzado, desaparición forzada y tortura. Esta selección de casos

[4] A modo de ejemplo aparecen: trabajadores de coca cola, junta directiva del sindicato, NN, desconocido, sin establecer, seguridad pública, el estado, almacen coldest, instalaciones. En general aparece el nombre de sindicatos

excluye a más de 8.565 hechos de violencia diferentes al homicidio, de acuerdo a la información que tenía la ENS a mayo de 2011.

-cifras sobre sentencias y obstáculos de las sentencias

La Comisión Colombiana de Juristas (CCJ) y el movimiento sindical revisamos todas las sentencias en casos de sindicalistas emitidas en Colombia. De esta búsqueda encontramos fallos entre 1994 y mayo de 2011, incluidos los que el Estado colombiano ha señalado como sentencias en sus informes, que correspondieron a 406 sentencias por diferentes delitos contra sindicalistas: 338 fueron condenatorias, 19 absolutorias, 27 no se referían a las víctimas sindicalistas en las bases de datos de la Escuela Nacional Sindical o de la CCJ, y 22 fueron cerrados por razones procesales.

De las 338 sentencias condenatorias se pudo establecer que se refieren a 359 víctimas: 242 sindicalistas, 20 familiares y 97 otras personas que resultaron víctimas en los mismos hechos. De las 242 personas sindicalizadas 62 eran dirigentes sindicales, cinco de ellas mujeres, y 180 afiliadas, 25 también mujeres.

Tras la intensa presión del sindicalismo internacional y nacional, y de la firma en el marco de la Organización Internacional del Trabajo en 2006, del acuerdo tripartito por el derecho a la asociación y la democracia, en agosto de 2007 empezaron a funcionar los *"juzgados del circuito especializado de descongestión"*, como mecanismo especializado para juzgar los casos de víctimas sindicalistas. Este mecanismo, agrupó las investigaciones de casos de víctimas sindicalistas y ha emitido a mayo de 2011, 276 sentencias condenatorias, que se refieren a 190 víctimas sindicalistas. Esto es que, antes de este mecanismo, el número de sentencias emitidas se reducía a 62.

Sin embargo, estos fallos judiciales no han significado la superación de la impunidad, y por el contrario, se mantienen importantes obstáculos al acceso de las víctimas a la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición. Esos obstáculos son: (i) los fiscales e investigadores carecen de un análisis del contexto en que se dieron las violaciones; (ii) los operadores judiciales inobservan los intereses políticos, sociales y económicos que han rodeado la ocurrencia de la violencia antisindical y, en ocasiones, establecen como causas de los crímenes motivos personales sin la suficiente investigación del contexto de las víctimas; (iii) las víctimas encuentran graves obstáculos para que las investigaciones apunten a los autores intelectuales de los hechos de violencia, así como a las personas que fueron beneficiadas por los crímenes; (iv) el incumplimiento de órdenes de captura contra procesados o condenados por delitos contra sindicalistas, en particular, cuando los autores intelectuales ostentan amplio poder económico y político. Igualmente, (v) el cambio excesivo de los fiscales se traduce en demoras de los procesos que terminan en situaciones como el vencimiento de términos o la prescripción de la acción penal. Es preciso anotar (vi) que la violencia contra víctimas, testigos y funcionarios judiciales en situación de riesgo, ha causado un temor fundado en acudir al poder judicial o continuar adecuadamente las investigaciones por la falta de mecanismos de protección adecuados generando graves inconvenientes en el desarrollo del proceso; (vi) y la debilidad o cooptación de la justicia en zonas donde tienen presencia actores armados, más aún cuando los operadores de justicia

también han sido víctimas de presiones amenazas por adelantar correctamente procesos por violencia antisindical.

Analizando la impunidad de cada una de las graves violaciones contra sindicalistas en Colombia, encontramos que entre enero de 1986 y mayo de 2011 se registraron 2.908 casos de homicidios, de los cuales sólo hay sentencias para 223 víctimas, esto es, los homicidios con algún tipo de sentencia no superan el 8%. Respecto de la desaparición forzada en el mismo periodo se produjeron 222 hechos y las sentencias tan solo se refieren a los casos de tres víctimas, dejando un porcentaje de impunidad del 99%. Los atentados contra sindicalistas se elevaron a 249, sobre los cuales hubo sentencias en los casos de cinco víctimas, llegando a una tasa de impunidad del 98%. Los casos de tortura fueron 89 y los las víctimas que han tenido algún tipo de condena, dos, con una tasa de impunidad del 98%. Se registraron 166 secuestros y las víctimas contenidas en sentencias fueron cinco, lo que implica una impunidad del 97%. En total, todas las violaciones registran como porcentaje de impunidad un 97%. Cabe señalar que sólo en uno de estos casos se registró como antecedente de un asesinato una violación al derecho de asociación, lo cual se constituye en una falta de investigación respecto de esta vulneración del 99,9%.

Informe de la Fiscalía General de la Nación sobre los resultados de los jueces

En octubre de 2011, la Fiscalía emitió un informe análitico de los resultados de los jueces de la Subunidad OIT y la dirección de Derechos Humanos de la Fiscalía. El universo de casos elegidos coincide en gran parte por el que tenemos las organizaciones que hacemos seguimiento a la impunidad en Colombia.

Conclusión:

A pesar de los esfuerzos que vienen haciendo algunos jueces y fiscales, los resultados del estudio de las sentencias demuestran que, sigue siendo indispensable que la OIT, la comunidad internacional y el sindicalismo mantenga su empeño en que se supere la intolerable situación de impunidad en la que se encuentran los crímenes contra las personas sindicalistas en Colombia. Además de los aspectos valorados en este documento, valorar el acceso de las víctimas sindicalistas y sus familias a la justicia, significaría revisar todos y cada uno de los elementos que constituyen la obligación del Estado en relación con los principios orientados a la lucha contra la impunidad, entre ellos la existencia de investigaciones imparciales, juicio justos, condenas proporcionales en contra de los responsables, y medidas de reparación integral a favor de las víctimas de estos crímenes y garantías de no repetición[5]. La justicia colombiana no podrá obtener resultados satisfactorios para las miles de víctimas sino adopta una política de investigación criminal que debería atender a las lógicas de la violencia antisindical, es decir, comprendiendo que la violencia contra el movimiento sindical ha sido sistemática, deliberada, permanente y selectiva. Así mismo, debería contar con la participación de las organizaciones sindicales a

[5] Naciones Unidas, Consejo Económico y Social, *Conjunto de principios para la protección y la promoción de los derechos humanos mediante la lucha contra la impunidad*, E/CN.4/2005/102/Add. 1, 8 de febrero de 2005, pág. 6.

fin de que puedan aportar la información y conocimiento sobre esta violencia, y permita un seguimiento a la evolución de los procesos.

3. Efectos negativos de la violencia e impunidad frente a la vigencia de la libertad sindical

Violación: El contexto de violencia antisindical e impunidad en Colombia ha generado una eliminación física de los dirigentes ya afiliados, debilitamiento o desaparición de organizaciones sindicales, la sistemática estigmatización del sindicalismo (cultura antisindical), una disminución de afiliación y negociación y en concesuencia, la pérdida de la capacidad de organización y posibilidad de defensa de los sindicatos en perjuicio de la reivindicación de los derechos de las trabajadoras y trabajadores colombianos.

Precedente internacional: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre el convenio 87 año 2009 "A este respecto, al tiempo que aprecia todas las medidas adoptadas por el Gobierno y en particular del incremento de fondos destinados a la protección de los dirigentes sindicales y afiliados, la Comisión toma nota con profunda preocupación del incremento del número de dirigentes sindicales y afiliados asesinados. La Comisión insiste firmemente en la necesidad de erradicar la violencia para que las organizaciones de trabajadores y de empleadores puedan ejercer libremente sus actividades. La Comisión urge firmemente una vez más al Gobierno a que siga tomando todas las medidas necesarias para garantizar el derecho a la vida y a la seguridad de los dirigentes y afiliados sindicales, a fin de permitir el debido ejercicio de los derechos garantizados por el Convenio"

Conclusiones de la Misión de alto Nivel de la OIT que visitó a Colombia en 2011 "Durante las reuniones, no sólo con las organizaciones sindicales, sino también con las altas Cortes, se expresaron serias preocupaciones sobre el creciente uso de las cooperativas de trabajo asociado así como sobre el recurso a pactos colectivos a nivel de empresa con trabajadores no afiliados que estaban teniendo un impacto serio en el ejercicio de la libertad sindical y del derecho de negociación colectiva. Se indicó que los elementos mencionados también tienen impacto en la tasa de afiliación sindical. Se informó también a la Misión de casos frecuentes de discriminación antisindical como consecuencia del ejercicio del derecho de constituir o afiliarse a una organización sindical"

Específicamente frente a asociación la CEACR informe convenio 87 año 2009 "La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar explícitamente que todos los trabajadores sin distinción, incluidos los trabajadores de las cooperativas y de otras figuras contractuales, independientemente de la existencia de un vínculo laboral, puedan gozar de las garantías del Convenio"

Específicamente sobre huelga la CEACR ha afirmado en el informe sobre el convenio 87 año 2009 "La Comisión pide al Gobierno que el informe sobre todo avance para modificar la legislación en lo que respecta a la gama muy amplia de servicios en los que, por ser considerados esenciales, se prohíbe la huelga, así como el segundo párrafo del artículo 450 en virtud del cual se puede despedir a los trabajadores que hayan participado en una huelga en dichos servicios"

Sobre negociación colectiva informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones para el convenio 98 en el 2010 "la Comisión pide al Gobierno que informe sobre las medidas adoptadas tendientes a estimular y promover el pleno desarrollo y uso de la negociación colectiva voluntaria, de conformidad con el artículo 4 del Convenio y de garantizar que la firma de pactos colectivos negociados directamente con los trabajadores sólo sea posible en ausencia de sindicato y que no se realice en la práctica con fines antisindicales"

Contexto de la violación

En Colombia existe una injustificable situación de violencia antisindical, que conlleva a un fenómeno grave de impunidad, desconocimiento a la verdad, y precariedad casi absoluta respecto a la justicia y a la protección judicial.

La utilización de actos de violencia contra el movimiento sindical ha permitido implementar cambios normativos, debilitar o eliminar organizaciones sindicales, o afectar el ejercicio de derechos sindicales. Es posible mostrar este fenómeno con algunos ejemplos como la presencia de grupos paramilitares de la Universidad de Córdoba que generó el homicidio de sindicalistas y la eliminación en la práctica de la convención colectiva. También la desaparición del sindicato del hospital de Magangue, en virtud de amenazas, atentados y homicidios, para la posterior implementación de Cooperativas de Trabajo Asociado como modelo de relaciones laborales sin derecho de asociación sindical. La huelga de 2008 de los corteros de caña en el Valle donde se militarizó la protesta, se les señaló de estar infiltrados de grupos guerrilleros, y la respuesta del Ministro de Protección Social fue que los corteros de caña no tenían derecho realizar la huelga por ser afiliados a cooperativas de trabajo sin contrato laboral. Todos estos ejemplos de cómo la violencia fue la respuesta que se ha dado en casos donde los sindicatos salen a defender derechos laborales

Sin embargo es necesario que la Comisión Interamericana de Derechos Humanos no vea esta situación como aislada, casi doce mil hechos de violencia como simples coincidencias, es necesario que la Comisión recoja su propia doctrina, y la posición del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (Comité DESC)[6] para que evalúe a través de Indicadores de Derechos, cuales han sido los resultados en la implementación de derechos sindicales protegidos por las normas internacionales del sistema interamericano.

"15 […] se debe diferenciar entre indicadores de derechos e indicadores sobre contexto económico y social. Los indicadores de progreso a los que hacen alusión las normas tienen como objetivo verificar el cumplimiento de obligaciones suscritas en un tratado internacional de derechos humanos. Por consiguiente, estos indicadores de derechos no se restringen a recaudar información sobre la situación económica y social de un Estado Parte, sino que apuntan a verificar el nivel de cumplimiento y efectividad de tales derechos" OEA/Ser.L/V/II.132 Doc. 14 19 julio 2008

[6] El Comité DESC sobre el derecho al trabajo afirmó: "46. Una estrategia nacional en materia de empleo debe definir indicadores sobre el derecho al trabajo. Estos indicadores deben concebirse de modo que permitan supervisar eficazmente en el plano nacional, cómo los Estados Partes cumplen sus obligaciones a tenor del artículo 6…" (Observación General 18 párrafo 46).

La evaluación a través de indicadores de derecho no es extraño para el Estado colombiano, la Corte Constitucional colombiana ha reconocido e implementado esta forma de evaluación, en las sentencias T-025/04 y T-760/08 creó una herramienta jurisprudencial denominada Indicadores de Goce Efectivo del Derecho –IGED-, utilizados también en los procesos de seguimiento a la protección de derechos fundamentales de los desplazados, incluyendo derechos sociales y laborales, y al seguimiento del cumplimiento de las obligaciones constitucionales frente al derecho al acceso a la salud.

Al definir el carácter de las obligaciones el Comité DESC afirmó que al adoptar el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y culturales, existe la obligación de *tomar medidas*, para la realización de los derechos del PIDESC, las cuales deben ser (a) progresivas, (b) deliberadas y concretas[7] (Comité DESC, Observación general N° 3 párr. 5), (c) que las obligaciones sean apropiadas (Comité DESC, Observación General N° 3 párr. 5 y 7), lo cual implica la existencia de recursos judiciales y otros recursos efectivos, entre los que se describen recursos administrativos, financieros, educacionales y sociales; Además, la obligación de *resultados*, que implica lograr de manera progresiva, y de la manera más expedita, el logro de los objetivos del pacto, es decir la plena efectividad de derechos (Comité DESC, Observación General N° 3 párr. 9) y, por último la Obligación *mínima*, que implica asegurar la satisfacción de por lo menos niveles esenciales de cada uno de los derechos, esta obligación se ve trasgredida cuando existe una exclusión de un número importante de personas del goce de derechos, sin que se haya podido demostrar la realización de "todo" esfuerzo para utilizar "todos" los recursos a disposición del Estado (Comité DESC, Observación General N° 3 párr. 10).

Con este marco es posible identificar algunos indicadores de derechos sindicales que permiten mostrar algunos de los efectos que la violencia e impunidad generan una pérdida en el ejercicio de las libertades sindicales

1. **Vulneración o desconocimiento del derecho de asociación sindical**

La violencia antisindical y la implementación de medidas de flexibilización han generado una perdida sustancial en el número de trabajadores asociados a organizaciones sindicales.

Al realizar una comparación entre los afiliados de 2002 y 2008[8], para una muestra de 439 sindicatos con más de 200 afiliados, se encuentra que la masa bruta de sindicalizados que se perdieron durante ese periodo se aproxima a 120.000[9], sin embargo, a la hora de contrastarlo con el total de afiliados a nivel nacional, se tiene que la pérdida neta de éstos registrada en el período llega a los 53.000. La nueva masa de trabajadores sindicalizados evidencia una tasa de sindicalización en Colombia del 4,2 % del total de ocupados a diciembre de 2009, tasa que pone al país entre los de menor sindicalización del mundo, y

[7]"Así pues, si bien la plena realización de los derechos pertinentes puede lograrse de manera paulatina, las medidas tendentes a lograr este objetivo deben adoptarse dentro de un plazo razonablemente breve tras la entrada en vigor del Pacto para los Estados interesados. Tales medidas deben ser deliberadas, concretas y orientadas lo más claramente posible hacia la satisfacción de las obligaciones reconocidas en el Pacto" Comité DESC, Observación General N° 3 párr. 5

[8] Cifras del censo sindical realizado por la Escuela Nacional Sindical

[9] Esos 439 sindicatos agrupaban el 84.5% de los afiliados en 2002.

que implica un decrecimiento del 6.1%, violando así la obligación de progresividad sin que el Gobierno colombiano haya dado una respuesta.

Tabla 1. Número de afiliados por clase de sindicato.

CLASE DE SINDICATO	NRO. AFILIADOS 2002	%	NRO. AFILIADOS 2010	%
Sindicato de Gremio	428.496	49,62	432.729	53,41
Sindicato de Empresa	249.397	28,88	196.938	24,31
Sindicato de Industria	**183.332**	21,23	178.184	21,99
Sindicato de Oficios Varios	2.366	0,27	2.342	0,29
TOTAL	**863.591**	**100**	**810.193**	**100**

Fuente: SISLAB - ENS, Subsistema Censo Sindical, alimentado con información suministrada por Ministerio de la Protección Social, CUT y Sindicatos

Uno de los obstáculos más graves para garantizar el derecho de asociación a los 19 millones de trabajadores, resulta ser la discriminación que sufren los trabajadores a través de formas de vinculación precarias diferentes al contrato laboral que no garantizan los derechos de los trabajadores, las cuales son utilizadas para ocultar verdaderas relaciones laborales, o para reducir costos de mano de obra, pero en todo caso, son excluidos de la aplicación del Código Sustantivo de Trabajo (CST), según la interpretación que realiza el Ministerio de Protección Social de dicha norma.

Las medidas de externalización laboral, o de ocultamiento de relaciones laborales, han sido implementadas a pesar de la oposición y defensa que han hecho las organizaciones sindicales, lo cual ha generado que en algunas ocasiones la violencia sea la herramienta utilizada para debilitar o suprimir las organizaciones sindicales.

Hoy cerca de 12 millones de trabajadores no pueden en la práctica pertenecer a una organización sindical y negociar sus condiciones de trabajo por encontrarse excluidos del régimen laboral, esto es, la exclusión de las dos terceras partes de los trabajadores de la posibilidad de ejercer las libertades sindicales, existiendo nóminas paralelas en el Estado y en empresas particulares de trabajadores sin derechos sindicales.

2. Desconocimiento de la negociación colectiva

En Colombia no solo se asesina sindicalistas sino que también se extermina la presencia y la incidencia de los sindicatos, una muestra es la caída en la cobertura de la negociación colectiva.

Tabla 2. Evolución del número de Convenios Colectivos por tipo de Convenio 2001-2010

Año	Convención colectiva		Pacto Colectivo		Contrato Sindical		Tribunal Arbitramento*		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%		
2001	328	59,85	149	27,19	6	1,09	65	11,86	548	113.386
2002	567	66,94	200	23,61	8	0,94	72	8,50	847	176.027
2003	268	55,95	110	22,96	4	0,84	97	20,25	479	72.264
2004	491	64,35	192	25,16	16	2,10	64	8,39	763	118.544
2005	272	53,33	160	31,37	7	1,37	71	13,92	510	98.555
2006	387	75,20	72	14,06	13	2,54	42	8,20	512	60.462
2007	291	53,10	204	37,23	21	3,83	32	5,84	548	113.435
2008	280	48,94	225	41,65	32	6,14	17	3,26	521	123.174
2009	397	60,00	218	34,50	38	5.5	nd		600	150.717
2010	245	45,30	242	44,93	53	9.76	nd		541	120.631
Vigentes	543		405		53				1.001	478.096

Fuente: Ministerio de la Protección Social. Grupo de archivo sindical. Relación de convenciones colectivas, pactos colectivos y contratos sindicales. Cálculos propios.

*Los informes del MPS sobre tribunales de arbitramento no permiten ver en todos los años cuántos de estos tribunales se resuelven efectivamente en cada año con la expedición del respectivo laudo arbitral.

En los últimos años la negociación de convenciones colectivas ha disminuido en un 31%. Y su cobertura de 176.140 trabajadores beneficiados, a 124.200, lo que significa una reducción del 29% en el número de trabajadores que efectivamente gozan del derecho de negociación colectiva.

Cabe aclarar que este registro no incluye los acuerdos logrados entre entidades del Estado y los empleados públicos, porque estos según la legislación vigente no tienen derecho a la negociación colectiva. De otro lado, las cifras de 2003, 2005, 2007 y 2009 incluyen la negociación colectiva que se lleva a cabo en el sector bananero con Sintrainagro, ese solo sindicato negoció en un solo proceso de negociación 159 convenciones colectivas en el 2009.

La negociación colectiva solo cubre a menos del 2% de los trabajadores colombianos. Una de las razones que puede explicar la baja negociación es la exclusión de un gran número de trabajadores de la aplicación del régimen laboral del código sustantivo del trabajo, de los 19´138.000 solo al 30% se les aplica el Código Sustantivo de Trabajo, y sólo 124.200 se benefician de algún tipo de acuerdo colectivo. En ese sentido existe una grave exclusión del derecho de negociación colectiva de los trabajadores con vínculo diferente al contrato de trabajo.

En el 2010 se negociaron 541 convenios colectivos de trabajo: 245 convenciones colectivas, 243 pactos colectivos y 53 contratos sindicales. Respecto de 2008, se presenta un incremento del 3.83% en el número de convenios, resultado éste que se debe al mayor número de pactos colectivos (acuerdos con trabajadores no sindicalizados rechazados por los organismos de control de normas de la OIT), que crecieron en 8.0%.

Desde la Constitución colombiana de 1991, y con la ratificación de los convenios 151 y 154, se debía haber garantizado la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de empleados públicos, pese a los llamados de los organos de control de la OIT el Gobierno Colombiano no ha modificado los artículos del Código Sustantivo del Trabajo que impiden a este grupo de trabajadores celebrar negociaciones colectivas. En 2009 expidió un decreto que la Comisión de Expertos califico de insuficiente, y en 2011 acordo con las organizaciones sindicales de empleados públicos crear un nuevo decreto sin que a la fecha se haya expedido. Esta exclusión de algunas organizaciones sindicales en el sector público resulta debilitar al movimiento sindical, en casos donde el empleador es el Estado, y donde se ven graves casos de inestabilidad laboral por la tercerización o provisionalidad.

Al respecto, Colombia no puede considerarse un país que progresa respecto al derecho de negociación colectiva si el número de trabajadores beneficiados por estas sigue siendo tan insignificante, y las normas laborales que impiden el ejercicio de la negociación colectiva de empleados públicos, las normas que excluyen a trabajadores informales o tercerizados del derecho de sindicalización o negociación, o las normas que impiden la negociación de federaciones, confederaciones o la inexistencia de negociación colectiva por niveles superiores a la empresa, continúan vigentes, esto sumado a que clima de violencia que impide el actuar de las organizaciones sindicales ya existentes.

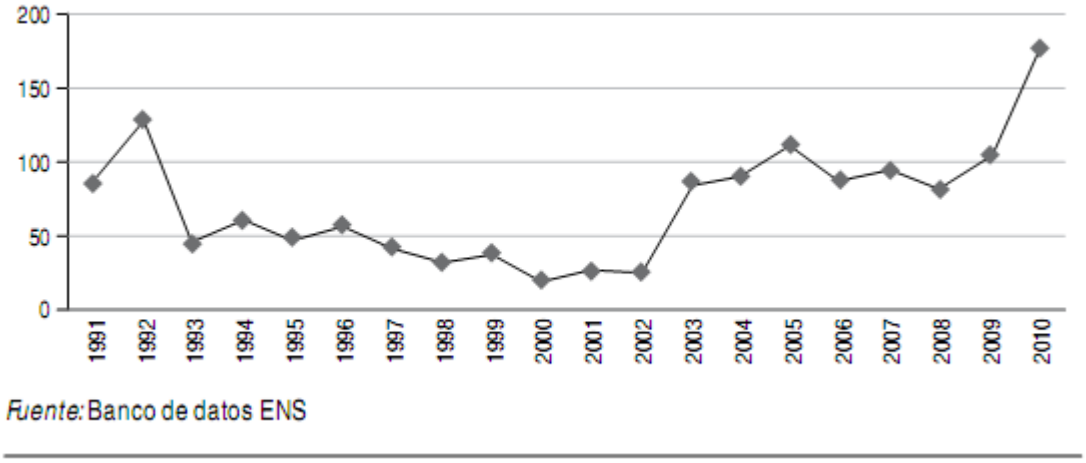
3. Deficiencia y falta de protección en el ejercicio de la huelga

La huelga que ha sido la herramienta fundamental para la defensa de los derechos de trabajadores, ha sido limitada en exceso en Colombia, al marco normativo adverso identificado por los órganos de control de normas de la OIT, se le suman múltiples casos de violencia contra huelguistas o dirigentes que han impulsado huelgas, incluso con posterioridad a la celebración de las mismas.

Es necesario hacer una claridad, en Colombia el Código Sustantivo de trabajo diferencia la huelga del paro colectivo, mientras la primera tiene una protección normativa, la segunda conlleva como consecuencia que el empleador tenga la facultad de despedir a los trabajadores que hayan pertenecido a este paro. El ministro de Protección Social anterior celebraba que en 2010 solo se dio, según las cifras del ministerio, una sola huelga en Colombia.

La verdad es que en ese año se dieron 179 acciones de movilización (huelgas, paros, protestas, marchas, plantones, entre otras formas) registradas convierten este año en el mayor periodo de movilizaciones y reivindicaciones laborales y sindicales desde 1991. Sin embargo conforme a la legislación colombiana, estas formas pacificas de manifestación no tienen protección normativa.

Acción Sindical 1991 - 2010



Las protestas por el contrario son militarizadas y estigmatizadas, en Puerto Wilches frente a la actual huelga de 3000 trabajadores, la respuesta de la empresa ha sido interponer una acción de tutela contra la policía por no haber atacado la huelga pacífica, dicha acción se encuentra en trámite.

La Ley 1210 de 2008 superó un grave problema, al cambiar la declaratoria de ilegalidad de la huelga, de una autoridad administrativa a un procedimiento judicial, lo cual explica el aumento de movilizaciones. Sin embargo, de manera deliberada el Gobierno no permitió el debate de fondo, es decir, sobre las causales de ilegalidad de las huelgas. Esto significa que la legislación no permite el ejercicio legítimo de la huelga a una gran cantidad de trabajadores y organizaciones sindicales, hay una cantidad demasiado amplia de servicios catalogados como esenciales, y hace falta la regulaciónn sobre servicio mínimo para garantizar la huelga. Además, se mantiene la sanción de despido de los trabajadores que hayan participado en huelga, incluso por razones contrarias a la libertad sindical.

La CEACR y el CLS han encontrado un largo listado de violaciones al derecho de libertad sindical, en el ámbito del ejercicio de la huelga en Colombia:

- La ley 1210 no derogó la norma que faculta al empleador para despedir a los trabajadores que hayan participado en una huelga calificada de ilegal, sin necesidad de levantar fuero alguno (Art. 450 CST)[10]

- La ley 1210 no prevé el ejercicio de las huelgas por solidaridad, la cual ha sido reconocida por la jurisprudencia, pero debido a la ausencia de regulación y a la sanción del Art. 450 del CST, nunca ha sido puesta en práctica

[10] Véase CEACR Observaciones individuales al Convenio 87 año 2009, o cualquier otra de las 18 reuniones donde se han realizado comentarios del convenio 87. CLS caso 2489 informe 349

- A pesar que la huelga es un derecho fundamental del trabajo, en Colombia sólo es permitido la huelga dentro del proceso de negociación, después de presentar pliegos de peticiones Art. 450 Lit. c) CST y no en otro caso[11].

- Los órganos de control han reiterado que la huelga tiene diferentes modos de practicarse, tales como la huelga por solidaridad, o por trabajo a reglamento, siempre que se defiendan reivindicaciones económicas o sociales[12], sin embargo estas serían declaradas ilegales, pues las huelgas parciales, seccionales o locales, o las huelgas por trabajo a reglamento, son contrarias al Art. 429 CST.

- La ley omitió derogar la prohibición de huelgas a federaciones y confederaciones[13], o las que hagan sindicatos por rama de actividad económica[14], prohibiendo en la práctica huelgas a todas las Centrales Sindicales colombianas- CUT, la CGT y la CTC-, lo cual representa un incumplimiento al derecho de huelga.

- La ley no definió que se entiende por servicio esencial[15] dejando una muy amplia gama de servicios que no pueden estar limitados, ni reguló la figura de la prestación de servicios mínimos[16], para garantizar el derecho a los trabajadores que se pueda limitar. La falta de dichas definiciones provoca la prohibición absoluta de tal derecho a los trabajadores de empresas que prestan servicios públicos, en la actualidad existen 22 servicios públicos considerados esenciales por las leyes, por lo cual prohíbe la huelga para todos los trabajadores de dichos servicios, entre los que se destacan los servicios públicos de telefonía básica, rural móvil, servicios de larga distancia nacional e internacional, de energía eléctrica, de acueducto, distribución de gas y combustibles, el que prestan las superintendencias de servicios públicos[17], todos los trabajadores del sistema de seguridad social en salud y reconocimiento de pensiones[18], trabajadores del transporte aéreo,

---

11 "538 La prohibición de toda huelga no vinculada a un conflicto colectivo en el que sean parte los trabajadores o el sindicato, están en contradicción con los principios de libertad sindical" Véase recopilación de 1996 párrafo 489 y 307º informe caso núm.1898 párrafo 325.

12 "545 En cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o del centro de trabajo) el comité consideró que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacifica". Véase recopilación 1996 párrafos 496 y 497 y 306º informe caso núm. 1865 párrafo 337.

13 CEACR Observaciones individuales al Convenio 87 año 2009, o cualquier otra de las 18 reuniones donde se han realizado comentarios del convenio 87

14 "525 La prohibición impuesta a las federaciones y confederaciones de declarar la huelga no es compatible con el convenio núm. 87" Véase recopilación de 1996 párrafo 478 y 306º informe caso núm. 1884 párrafo 686

15 la OIT frente a la limitación que se hace de los trabajadores de servicios públicos esenciales en un sentido estricto del término, es decir, **solo** acepta la prohibición absoluta de la libertad de huelga en "*los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población*" OIT, 1983b, párrafo 214

16 "607 Un servicio mínimo podría ser una solución sustitutiva apropiada de la prohibición total, en las situaciones en que no parece justificada una limitación importante o la prohibición total de la huelga y en que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, podría tratarse de asegurar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo y en condiciones de seguridad de las instalaciones" Véase 299º informe, caso núm. 1782 párrafo 324 y 300º informe caso núm. 1791 párrafo 346

17 Ley 149 de 1994 entre otros servicios que trae la misma ley

18 Ley 100 de 1993

ferroviario, fluvial y terrestre[19], todos los trabajadores de la administración de justicia[20], y todos los trabajadores del servicio de la educación[21], entre otros.

- La CEACR ha sido reiteradamente ignorada por parte del Gobierno, en "*La Comisión recuerda que desde hace varios años se refiere a la prohibición de la huelga, no sólo en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, sino también en una gama muy amplia de servicios que no son necesariamente esenciales (artículo 430, incisos b), d), f), g) y h); artículo 450, párrafo 1), inciso a), del Código del Trabajo, Ley Tributaria núm. 633/00 y decretos núms. 414 y 437 de 1952; 1543 de 1955; 1593 de 1959; 1167 de 1963; 57 y 534 de 1967) y la posibilidad de despedir a los trabajadores que hayan intervenido o participado en una huelga ilegal (artículo 450, párrafo 2, del Código del Trabajo), incluso cuando la ilegalidad resulta de exigencias contrarias a los principios de libertad sindical"*[22].

- El actual gobierno expidió la ley de seguridad ciudadana que penalizó la protesta social en su artículo 48.

Si bien, en principio, ya no habría una injerencia del Gobierno frente a la declaración de ilegalidad de la huelga. Lo cierto es que las causales de ilegalidad continúan siendo las mismas, generando que durante el 2009 solo se realizaron dos huelgas en Colombia conforme a la regulación del Código Sustantivo de Trabajo (huelga derivada de la negociación colectiva), de un total de 103 acciones de movilización de organizaciones sindicales.

En el año 2009, se realizaron dos huelgas contractuales o por conflictos colectivos, y otras 101 acciones de defensa de derechos de los trabajadores que no tienen ninguna protección por parte del Estado, siendo los motivos de estas: protestas contra afectaciones a condiciones laborales a través de políticas estatales (nueve acciones), protestas por el incumplimiento de obligaciones del empleador, incluyendo incumplimiento de la convención o no pago de salarios (16 acciones), las demás fueron jornadas de protesta, movilizaciones, marchas, bloqueos contra políticas laborales o sociales, recortes laborales, cierre de empresas, o precarización laboral los cuales tampoco son protegidos por la ley colombiana.

Conclusión:

-El derecho y la necesidad de reparación al sindicalismo

Frente a la situación permanente, deliberada y sistemática de violencia que genera perjuicio en el goce de derechos sindicales, no se han tomado medidas que permitan superar las

[19] Ley 336 de 1996
[20] Ley 270 de 1996
[21] En este caso no existe una Ley, sin embargo el Ministerio de la Protección Social ha declarado todas las huelgas de este sector ilegales mal interpretando una sentencia de la Corte Constitucional T-423/96 que afirmó que el derecho a la educación era esencial en el Estado Social de Derecho, en dicha sentencia no se discutía el derecho a la huelga, sino el acceso a la educación de un menor de edad
[22] CEACR Observaciones individuales al Convenio 87 año 2010, desde 2001 se viene emitiendo la misma observación a este Gobierno, sin que haya sido observada, o siquiera discutida dentro del Congreso de la Republica

consecuencias negativas de 25 años de violencia antisindical. En ese sentido, el Estado debe tomar medidas normativas, estructurales, culturales y de fortalecimiento, que permitan garantizar la aplicación de derechos de organizaciones sindicales y de las victimas individualmente consideradas, y en ese sentido, se fortalezcan las organizaciones sindicales, aumente la tasa de afiliación sindical, la contratación con derechos laborales, los beneficiarios de las negociaciones colectivas, y el cumplimiento de estándares de las normas internacionales del trabajo.

Colombia ha sido llamado en 17 de las últimas 20 ocasiones en que se ha reunido la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia de la OIT, por graves violaciones a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva (Convenios 87 y 98), y en los últimos dos años no fue llamada por un veto ejercido por los representantes de empleadores.

Hoy Colombia tiene pendiente por cumplir 53 solicitudes o recomendaciones de los órganos de control de normas de la OIT, referidas a normas y omisiones normativas que violan directamente los Convenios de la OIT ratificados por este país, de igual forma el mandato constitucional de expedir el estatuto del trabajo sigue sin cumplirse, y numerosas sentencias expedidas por los jueces no tienen una ejecución o aplicación en la práctica, como la sentencia C-614 de 2009.

El marco normativo adverso, y la situación permanente de violencia, generan la necesidad de que el Estado colombiano tome medidas que garanticen la obligación de *respetar*[23] los derechos sindicales, esto es, tomar medidas que garanticen la reparación colectiva del sujeto sindical, mediante el cumplimiento de recomendaciones de los órganos de control de normas (en su aspecto normativo), pero también medidas culturales y económicas que permitan fortalecer a estas organizaciones sindicales.

Una mirada desde los indicadores de derechos no identifican los daños colectivos de cada una de las organizaciones sindicales que han sido objeto de violencia antisindical, sino simplemente sus efectos y el incumplimiento de las normas internacionales en el que recae, el Estado no ha identificado de daños colectivos a organizaciones sindicales, siendo necesario para su reparación y superación del fenómeno de violencia.

---

[23] Comité DESC Observación General 18 sobre el derecho al trabajo del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales "22. Al igual que todos los derechos humanos, el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Partes: las obligaciones de *respetar, proteger y aplicar*.

[…]

La obligación de *respetar* el derecho al trabajo exige que los Estados Partes se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho. La obligación de *proteger* exige que los Estados Partes adopten medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo. La obligación de *aplicar* incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover ese derecho. Implica que los Estados Partes deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por su plena realización."

4. Solicitudes a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Respetados y respetadas señoras comisionadas, los firmantes de esta audiencia se permiten respetuosamente solicitar:

1. Realizar una visita in loco por parte de la Relatoría de Colombia o la Relatoría sobre Derechos Humanos de la Comisión Interamericana.
2. Solicitamos tener en cuenta la información de esta audiencia en el seguimiento a las recomendaciones que la Comisión Interamericana hace sobre la situación de derechos humanos derechos humanos.
3. Solicitamos que en el capítulo cuatro del próximo informe de la Comisión Interamericana sean incluidas recomendaciones sobre los temas aquí señalados

Central Sindical Internacional (CSI)

Central Sindical de las Américas (CSA)

Central Unitaria de Trabajadores (CUT)

Confederación General del Trabajo (CGT)

Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)

Comisión Colombiana de Juristas (CCJ)

Colectivo de Abogados, José Alvear Restrepo (CCAJAR)

Escuela Nacional Sindical (ENS)