

Prácticas antisindicales violentas y no violentas dentro del Estado colombiano*

■ Por: *Juan Sebastián García-Acevedo***
*Alejandra Turbay Fontalvo****

Recibido: octubre 19 de 2015

Aprobado: noviembre 9 de 2015

Resumen

Este trabajo pretende establecer si el Estado colombiano pone en práctica políticas adecuadas que se ajusten a las obligaciones adquiridas por Colombia en los convenios internacionales, para prevenir las prácticas antisindicales persistentes. También intenta mostrar la violación de las garantías mínimas para el ejercicio del derecho a la libertad sindical por parte de la norma jurídica, las fuerzas de seguridad del Estado y los paramilitares; y cómo, por mandato constitucional, dicho ejercicio debe estar acorde al derecho internacional, aun en los casos donde entre en contradicción con el derecho interno.

Palabras clave: Constitucionalismo latinoamericano, Derechos humanos, Derecho internacional público, Libertad sindical.

* El presente artículo es resultado parcial del Proyecto de Investigación “Aspectos Morales de la teoría Jurídica y Política” registrado ante el CIB de la Universidad de San Buenaventura Cartagena; fue desarrollado de manera cooperativa entre investigadores del Grupo de Investigación de la Escuela Latinoamericana de Cooperación y Desarrollo de la Universidad de San Buenaventura y del Grupo de Investigación de Teoría del Derecho y Problemas Jurídicos Contemporáneos de la Universidad de Cartagena.

** Abogado de la Universidad de Cartagena, Magíster en Filosofía de la Universidad Nacional de Colombia. Docente Investigador de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de La Universidad de San Buenaventura; miembro del Grupo de Investigación de la Escuela Latinoamericana de Cooperación y Desarrollo (GIELACID) de la Universidad de San Buenaventura-Cartagena. Correo electrónico: juasebastiangarciaacevedo@hotmail.com

*** Estudiante de X semestre de programa Derecho, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Cartagena. Miembro del Grupo de Investigación de Teoría del Derecho y Problemas Jurídicos Contemporáneos de la Universidad de Cartagena. Correo electrónico: alejitaturbay@hotmail.com

*Violent and non-violent anti-union
practices within the Colombian state*

Abstract

This paper aims to establish whether the Colombian state implements appropriate policies to meet the obligations undertaken by Colombia in the international conventions to prevent persistent anti-union practices. It also tries to show the violation of the minimum guarantees for the exercise of the right to freedom of association by the rule of law, the state security forces and paramilitaries, and how, according to constitutional mandate, this exercise must be consistent with international law, even in cases where it is in contradiction with the law.

Keywords: Freedom of association, Human rights, Latin American constitutionalism, Public international law.

Introducción

A pesar de los pequeños avances legislativos y jurisprudenciales que ha tenido la protección a la libertad sindical, en la práctica se continúan reflejando graves violaciones y desconocimientos a este derecho. Las actuales políticas implementadas por el Estado no otorgan garantías en el ejercicio de la actividad sindical, y las políticas empresariales —en su gran mayoría— no están ajustadas al derecho interno, ni a las obligaciones adquiridas por Colombia en diversos tratados internacionales de derecho laboral y en los Convenios números 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo. Esto ha ocasionado que internacionalmente Colombia sea conocido como el país del mundo donde es más peligroso el ejercicio de la libertades sindicales (Wallace, 2013).

El análisis de la legislación laboral, dentro del ordenamiento jurídico colombiano, tiene una gran complejidad porque más allá de interpretaciones literales de las leyes aprobadas por la estructura parlamentaria, hay motivaciones e intereses amparados por las potenciales consecuencias de la aplicación de cada ley, pero difíciles de evidenciar y denunciar de forma consistente a partir de un análisis de escenarios establecidos a priori (Atienza, 2007). Sin embargo, el trasfondo del debate político relativo a cada ley y el contexto histórico-económico del cual emerge deberían permitir tal aproximación de manera suficientemente sólida, contando, claro, con una concepción ideológica explícita y el sustento de la propia evolución histórica del campo de aplicación.

Este trabajo propone la indagación de las motivaciones relativas a la política económica de las leyes e iniciativas de flexibilización laboral, justificadas en una pretendida maximización del empleo a partir del incremento del margen de inversión de los empresarios, e impulsadas por las corrientes neoliberales que fueron he-

gemónicas a finales de la década de los noventa en los gobiernos latinoamericanos. La hipótesis que subyace detrás de todo análisis en el área, y que guía la presentación de este trabajo, es que la flexibilización laboral es en gran medida una institucionalización de la informalidad laboral (Bauman, 2000) y la precariedad, lo que implica, entre otros aspectos, el dificultar el acceso de los trabajadores a la agremiación sindical y a la lucha colectiva por sus derechos (Vega Cantor, 1997).

Esta investigación se centra en los pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo, la Corte Constitucional, las ONG protectoras de DDHH y la doctrina en materia de libertad sindical y derechos colectivos del trabajo. Es de carácter jurídico y de tipo descriptivo, pues aspira a realizar un recuento exhaustivo de las prácticas estatales y paraestatales de aniquilamiento de los derechos sindicales. Es un proyecto meramente enunciativo e investigativo, basado en un contenido jurisprudencial, doctrinal y bibliográfico.

1. El derecho a la libertad sindical en Colombia

El ordenamiento jurídico colombiano, en su legislación y en la Constitución Política de 1991, reconoce la libertad sindical como un derecho fundamental de carácter inalienable e inherente a los trabajadores. El derecho de asociación sindical comprende la libertad de constituir sindicatos, así como la libertad de sindicalizarse, es decir, la decisión del trabajador de pertenecer o no a un sindicato, sin que esto represente un detrimento en el ejercicio de sus actividades laborales. Además, se reconoce el derecho a la negociación colectiva y a la huelga. La Corte Constitucional ha reiterado que los derechos sociales en un Estado Social y Democrático de Derecho no hacen referen-

cia solo a aquellos que están contenidos en el ámbito de las relaciones económicas y laborales sino también que implican los derechos de los trabajadores en el ejercicio de sus actividades. El concepto de la libertad sindical, como derecho social, es muy complejo, pero esto no indica que se desvirtúa su carácter de derecho humano, sino que lo dota de contenido prestacional, el cual no lo configura como una obligación de dar o hacer, sino como una obligación de garantizar la libertad de participación en la defensa de sus derechos como trabajador (Corte Constitucional Colombiana, C-1188, 2005).

A su vez, la jurisprudencia constitucional ha caracterizado el derecho a la libertad sindical como una facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación, con respeto de sus garantías y con la certeza jurídica de que los sindicatos de los trabajadores no vayan a ser cancelados o suspendida su personería jurídica a discrecionalidad de una autoridad administrativa, sino que esto debe ser realizado por vía judicial. Así se ven inhibidas las autoridades públicas, incluyendo el legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical. Tal como lo ha dicho la Corte Constitucional:

La libertad sindical comporta: i) el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones; ii) la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del

Estado; iii) el poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador conforme al inciso 2 del art. 39 Corte Constitucional Colombiana, C-465, 2008).

1.1 La Constitución Política de 1991

El derecho laboral ingresó en la era del discurso constitucional (Carrillo de la Rosa, 2012) con la expedición de la Constitución Política de 1991, a diferencia de la precariedad con la que se trató en la Carta de 1886 (Ostau de Lafont de León, 2006). La norma constitucional se convirtió en la principal fuente de interpretación jurídica en materia laboral y consagró la obligación del Estado Social de Derecho de garantizar en un mínimo los derechos derivados de una relación de trabajo. Dentro del discurso constitucional se concibe el trabajo como un derecho, un principio (Atienza, 2007) y una obligación social, el cual debe ser garantizado por el Estado y supone la prestación del servicio de forma personal, digna, justa; prohibiendo la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos (Ostau de Lafont de León, 2006, p. 296).

1.2 Medidas de protección de sindicalistas por parte del Estado

El caso colombiano, mediado por una situación de permanente violencia irregular tras

la cual se esconden campañas sistemáticas de eliminación de individuos y organizaciones disidentes, ha obligado a que la legislación contemple aspectos de seguridad y protección física de personas relacionadas con la actividad sindical. En efecto, la seguridad brindada por el gobierno a los sindicalistas es coordinada, en derecho, por el Programa de Protección del Ministerio del Interior y de Justicia (DIH, 2012), incluyendo aspectos como la provisión de guardaespaldas, teléfonos móviles y vehículos blindados. Sin embargo, estas políticas de protección están sujetas a limitaciones presupuestarias del Estado y es común encontrar que tal criterio se haya usado sistemáticamente para justificar medidas como el retiro de la protección a sindicalistas en momentos de aumento de riesgo por amenazas y en negociaciones colectivas (Amnistía Internacional, 2007).

Paradójicamente, a pesar de la existencia de un marco normativo aparentemente “favorable” y la existencia de instituciones que directamente deberían velar por la protección efectiva de los derechos para que estos se mantengan en condiciones de dignidad y libertad humana, la realidad es que este marco y funciones “contrastan con una crisis humanitaria marcada por las violaciones sistemáticas, permanentes y selectivas de los derechos a la vida, a la libertad y a la integridad de los sindicalistas colombianos” (Cabal, 2013). En Colombia, la impunidad frente a la violación permanente del derecho a la libertad sindical ha creado una contradicción entre las pocas leyes garantistas con las que cuentan los trabajadores y la realidad social.

1.3 Permanencia de la Organización Internacional del Trabajo en Colombia

Amnistía Internacional realizó un estudio sobre la presencia de las organizaciones internacionales que protegen los derechos laborales

con el fin de estudiar el sindicalismo en Colombia, y resalta que durante la 95 Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), celebrada del 31 de mayo al 16 de junio de 2006, se logró un acuerdo con el gobierno nacional para establecer la presencia permanente de la OIT en el territorio nacional. Dicha presencia, entre otras cosas, promovería y defendería los derechos básicos de los sindicalistas en el país, recomendación que se formuló tras la Visita Tripartita de Alto Nivel de la OIT a Colombia de octubre de 2005, que tenía por objeto examinar la aplicación del Convenio 87 y de un programa de cooperación técnica de la OIT emprendido en Colombia para promover el respeto pleno de los convenios 87 y 98 en el país (Amnistía Internacional, 2007).

En las conclusiones elaboradas tras la visita se determinó que la cooperación técnica y los esfuerzos del gobierno colombiano por garantizar el respeto pleno de tales convenios no eran suficientes para superar la crisis que enfrentaban los sindicalistas en Colombia (Amnistía Internacional, 2007), por lo que se recomendó establecer una oficina permanente de la OIT en el país a fin de impulsar el desarrollo de un programa para combatir la impunidad y promover y defender los derechos humanos fundamentales de los trabajadores y la libertad sindical (DIH, 2012). El gobierno, los trabajadores y los empleadores de Colombia firmaron el Acuerdo Tripartito por el Derecho de Asociación y la Democracia el 1 de junio de 2006 que tenía a su cargo, como aspectos prioritarios, la cooperación técnica que promueva el trabajo decente y que incluya la promoción y defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores, de sus dirigentes sindicales y de sus organizaciones (Amnistía Internacional, 2007), especialmente en lo que concierne a la vida, la libertad sindical, de asociación y expresión, la negociación

colectiva, así como a la libre empresa para los empleadores (DIH, 2012); y que establece que el gobierno trabajará junto con la OIT y los representantes de los trabajadores y los empleadores en el establecimiento de una presencia permanente de la OIT en Colombia, la cual:

Incluía también el compromiso de hacer un estricto seguimiento de los progresos de un grupo especial de la Fiscalía General de la Nación establecido para investigar los homicidios y detenciones arbitrarias de sindicalistas. En relación con este acuerdo, el 17 de octubre de 2006, la Fiscalía General manifestó que había desplegado un considerable número de fiscales de investigación con el fin de poner fin a la impunidad de las violaciones del derecho a la vida cometidas contra sindicalistas, y el gobierno anunció que iba a asignar recursos económicos a la Fiscalía General para que llevara a cabo este trabajo. [...] El 18 de octubre de 2006 se alcanzó un acuerdo entre el gobierno y representantes sindicales y de los empleadores sobre el mandato de la representación permanente de la OIT en Colombia, y ésta inició sus actividades el 15 de enero de 2007 (Amnistía Internacional, 2007).

1.4 Aplicación de los tratados y convenios internacionales en el derecho interno

En consonancia con el principio *pacta sunt servanda*, los Estados y las organizaciones internacionales no pueden invocar el derecho interno o las reglas de la organización para justificar el incumplimiento de un tratado, salvo en el caso de que se trate de una violación manifiesta de una disposición fundamental de derecho interno relativa a la competencia para celebrar tratados. Esta disposición regula, entonces, la compleja relación entre los compromisos internacionales de los Estados y las organizaciones internacionales, y el derecho interno de estos

sujetos, y consagra en principio la llamada tesis monista con supremacía del derecho internacional, puesto que establece que, salvo en lo relativo a las reglas de competencia, las partes de un tratado no pueden invocar su derecho interno para incumplir sus obligaciones internacionales. Esto significa, aparentemente, que los tratados prevalecen sobre el derecho interno de los Estados, incluyendo sus constituciones, lo cual es contradictorio con la Constitución, pues esta dice que es norma de normas y que en caso de incompatibilidad entre esta y cualquier otra norma jurídica, deben aplicarse las disposiciones constitucionales (Turbay Fontalvo, 2013).

Ahora bien, como los tratados son normas, esto significa que, conforme al artículo 4° de la Carta, la Constitución prevalece sobre los tratados, con excepción de aquellos que reconocen derechos humanos y prohíben su limitación en estados de excepción, ya que estos forman parte del bloque de constitucionalidad. La Corte Constitucional considera que, a pesar de la aparente contradicción, es posible armonizar los mandatos del artículo 4° constitucional y del artículo 27 de las convenciones de Viena, siempre y cuando se tenga en cuenta que la Carta no consagra un constitucionalismo rígido (Corte Constitucional Colombiana, C-322, 1996) y que la primacía de los tratados prevista por el derecho internacional no implica una invalidación automática de todas las normas internas contrarias a un convenio. Para que los tratados o convenios internacionales tengan fuerza jurídica interna es condición indispensable que sus normas no contraríen o vulneren los preceptos consagrados en nuestra Carta Política, pues en el caso de que tal cosa ocurriera, las cláusulas transgresoras serían inaplicables (Corte Constitucional Colombiana, C-400, 1998). El derecho internacional es fuente de derechos y obligaciones en el derecho interno, esto implica un cumplimiento y una aplicabilidad, por parte de los

Estados, de los tratados, pactos, convenciones, protocolos y convenios internacionales, principalmente los que guardan relación directa con la protección de los derechos humanos.

Señalando la Convención de Viena sobre El Derecho de los Tratados, en sus artículos 26 y 31, resaltan los principios básicos del derecho internacional, en los cuales la buena fe en el cumplimiento de los tratados juega un papel principal, porque supone que los Estados, al ratificar los tratados, están aceptando las decisiones de los órganos que el respectivo sistema haya creado para el control del cumplimiento, reconocimiento, promoción y respeto del tratado (Gómez Zuluaga, 2005, p. 105). En este orden de ideas, tenemos que la normatividad de la Organización Internacional del Trabajo hace parte del derecho internacional de los derechos humanos, por lo tanto la aceptación por parte del Estado de las decisiones tomadas por este órgano son indispensables para el cumplimiento de la obligación de garantía y para asegurar la protección y la defensa del contenido mínimo esencial de los derechos humanos.

La libertad sindical aparece reconocida por los convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, por la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, por la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), entre otros. De manera que no basta, de acuerdo con lo anterior, que los Estados ratifiquen los tratados y les den un cumplimiento pasivo, es necesario que se implementen políticas públicas para el respeto de ellos, que los incluyan en la legislación nacional y que tengan una aplicación en derecho por parte de las ramas ejecutiva y judicial del poder público (Gómez Zuluaga, 2005, p. 103).

2. Prácticas antisindicales persistentes en el Estado colombiano: la crisis de los derechos humanos y el sindicalismo

2.1 Prácticas antisindicales violentas: el aniquilamiento de sindicalistas por parte de paramilitares y fuerzas de seguridad del Estado

Colombia, desde la segunda mitad del siglo XX en adelante, se ha visto devastada por un conflicto armado interno que ha enfrentado a las fuerzas de seguridad del Estado y a grupos paramilitares contra las fuerzas de la guerrilla de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) y el Ejército de Liberación Nacional (ELN). Este conflicto se ha convertido en uno de los principales problemas que tiene el país, no solo por las violaciones generalizadas y sistemáticas de derechos humanos y del derecho internacional humanitario cometidas por todas las partes, sino porque ha creado un desconocimiento de la mayoría de la población civil acerca de los verdaderos problemas que presenta el Estado colombiano y que, gracias a la prensa, las instituciones político-administrativas y la precariedad en la educación, ha llegado a creer que todo es causado por el conflicto interno entre guerrillas, ejército y paramilitares, y no por la implementación de políticas públicas y la expedición de leyes por parte del Congreso que van en detrimento de los intereses y las necesidades de los habitantes del territorio nacional.

Durante el conflicto armado, las fuerzas de seguridad del Estado y sus aliados paramilitares han implementado una estrategia de contrainsurgencia con la que se ha intentado romper toda vinculación real o aparente entre la población civil y la guerrilla.

Esta táctica del terror sirve también a poderosas élites económicas para proteger,

ampliar y consolidar sus intereses. Más del 60 por ciento de los más de tres millones de personas desplazadas internamente que hay en Colombia han sido expulsadas de viviendas y tierras situadas en zonas de gran importancia minera, agrícola o económica de otra índole. El conflicto sirve de cobertura a quienes tratan de ampliar y proteger intereses económicos (Amnistía Internacional, 2007, págs. 9-10).

En el marco de este conflicto, se realizan numerosas violaciones a los derechos humanos y los sindicalistas —mal llamados «subversivos», «guerrilleros» o «revolucionarios» por los paramilitares y las fuerzas de seguridad del Estado— son objeto de ellas en el ejercicio de su libertad sindical, sin ser protegidos por ninguna garantía por parte del Estado, sin importar que, por mandato constitucional, deberían tenerla. Así mismo, a los autores de estas violaciones, rara vez les son imputados cargos por sus lesiones, sino que continúan sin poner fin a sus actividades y realizando nuevas violaciones, bajo la premisa errada que luchan contra la guerrilla.

Las fuerzas de seguridad han encubierto su implicación utilizando a los grupos paramilitares para llevar a cabo sus tácticas de «guerra sucia», y han intentado mejorar su imagen en materia de derechos humanos negando que los paramilitares actúen con su aquiescencia, su apoyo o, como ha ocurrido a menudo, bajo su coordinación. El empleo de paramilitares añade otra dimensión de terror al conflicto colombiano. Aunque en el ámbito nacional e internacional el gobierno y las fuerzas armadas niegan la vinculación de éstas con los paramilitares, admitiendo como mucho casos particulares de colusión protagonizados por unas cuantas «manzanas podridas», en el plano local esta vinculación no suele negarse, y a veces incluso se pone de manifiesto deliberadamente a fin de sembrar más miedo entre la población civil (Amnistía Internacional, 2007).

Con el gobierno de Álvaro Uribe Vélez, se aumentó considerablemente el porcentaje de violaciones contra los derechos humanos, siendo los sindicalistas uno de los sectores más afectados. Es difícil conocer con certeza y en concreto qué partes del conflicto realizaron los abusos, pero los casos en los que hay indicios claros de la autoría indican que, en 2005, “alrededor del 49% de los abusos contra los derechos humanos sufridos por sindicalistas fueron obra de paramilitares, y el 43%, de las fuerzas de seguridad del Estado directamente. Sólo algo más del 2% eran atribuibles a la guerrilla —fundamentalmente a las FARC y el ELN—, y sólo algo más del 4% se debieron a actos de delincuencia común” (Amnistía Internacional, 2007, p. 12). A pesar de que la Escuela Nacional Sindical (ENS) reveló que el número de sindicalistas víctimas de homicidio y de desaparición forzada había disminuido, pasando de 209 en el año 2001 a 73 en el año 2005 (Presidencia de la República de Colombia, 2013), en 2006 se produjeron 77 casos y, según cifras preliminares, al 15 de agosto de 2011 del Ministerio de la Protección Social, desde el año 2006 se presentaron 205 casos de homicidios contra sindicalistas, de los cuales 118 eran docentes sindicalizados (Corte Constitucional Colombiana, C-919, 2001).

Con frecuencia es imposible determinar la motivación subyacente a las amenazas de muerte y homicidios de sindicalistas. En el contexto del largo conflicto armado interno de Colombia, a menudo se ha convertido a sindicalistas en objeto de abusos contra los derechos humanos debido a su filiación política o a otros factores ajenos a sus actividades sindicales. Sin embargo, el hecho de que un gran porcentaje de los abusos contra los derechos humanos sufridos por sindicalistas se cometan en el contexto de conflictos laborales revela la existencia de una constante que indica que se ataca a los sindicalistas debido a su trabajo en favor de los de-

rechos socioeconómicos (Amnistía Internacional, 2007). El gobierno nacional omite a la luz del derecho internacional las violaciones, que en la práctica cometen los grupos armados y los empleadores, a la libertad sindical, a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.

2.1.1 Prácticas antisindicales no violentas: Colombia y el incumplimiento de los convenios sobre libertad sindical

Los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo han constatado año tras año las políticas contra la libertad sindical dentro del Estado y a pesar de las recomendaciones sobre las garantías para el ejercicio de los derechos de los trabajadores, en Colombia se siguen presentando estas políticas, las cuales son implementadas por el gobierno de la mano de los empleadores, y a su vez se desconocen los derechos constitucionales y legales en materia laboral por parte de las autoridades administrativas y judiciales. Así, no se puede desconocer que la violencia contra sindicalistas es el mayor problema que enfrentan, pero en cuestión de vulneración de derechos, no es el único.

2.1.1.1 La inaplicabilidad del bloque de constitucionalidad

Los jueces de la República, con excepción de la Corte Constitucional, aplican como vigentes disposiciones normativas contrarias a los convenios sobre derecho laboral ratificados por Colombia y los cuales, por mandato constitucional, tienen fuerza vinculante dentro del ordenamiento jurídico. Esas disposiciones, dentro de la interpretación jurídica y constitucional, deberían estar derogadas por ser contrarias al derecho internacional. Eso causa que los empleadores desconozcan el cumplimiento de los convenios sobre derechos humanos en relación con los derechos de los trabajadores, debido a la omisión por parte del Estado de los mismos.

Se promueven, entonces, esquemas que desnaturalizan la relación laboral e impiden la formación de sindicatos (Gómez Zuluaga, 2005, pp. 568-569).

2.1.1.2 La indebida injerencia de la rama ejecutiva y de los empleadores en el ejercicio de los derechos a la negociación colectiva y a la huelga

Dentro de la legislación interna, existe un régimen que favorece a los empleadores y permite que estos desconozcan los derechos colectivos de los trabajadores, en el marco de las negociaciones colectivas y la huelga (Robledo, 2000), lo que ha dado lugar a declaratorias de ilegalidad, a detenciones arbitrarias en las que se viola el debido proceso y a la práctica sistemática de despidos a trabajadores sindicalizados por el hecho de pertenecer a un sindicato. El artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo limita el acceso a la negociación colectiva a los empleados públicos, sin tener en cuenta el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia, donde se les concede el derecho a los trabajadores de la administración pública a presentar pliegos de peticiones y celebrar convecciones colectivas.

2.1.1.3 Los derechos colectivos de los trabajadores

En los conflictos colectivos de los trabajadores, frecuentemente se generan conflictos con los empleadores, porque estos se niegan a adelantar las conversaciones en la etapa de arreglo directo y esperan la etapa de integración del tribunal de arbitramento obligatorio. Llegada esta etapa, es común que luego de designarse los árbitros del empleador y del trabajador, estos no logren un acuerdo para la elección del tercero y corresponda al Ministerio del Trabajo su designación. En la práctica, esto es una oportunidad para paralizar el trámite de la ne-

gociación colectiva, porque no existe término legal para designación del árbitro y ocurre que el Ministerio tarda un tiempo excesivo e injustificado en su nombramiento y, cuando lo asignan, corresponde a alguien que ha muerto o que no acepta, lo cual resulta ser una dilatación clara del conflicto en perjuicio de los trabajadores (Gómez Zuluaga, 2005, p. 581).

2.1.1.4 El proceso de concertación social de políticas salariales y laborales

El proceso de concertación social constituye un compromiso internacional para fomentar el diálogo social en materia laboral y salarial de los Estados. En Colombia es un mandato constitucional y legal, consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política. De acuerdo con esto existe una comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, de carácter tripartito, integrada por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores. Esta comisión debe contribuir a la solución de conflictos colectivos de trabajo y a examinar políticas en materia de derecho laboral. A pesar de que esta comisión está reglamentada por la ley, en la práctica se limita a concertar políticas relacionadas con el salario mínimo y muchas veces este es impuesto por decreto presidencial. “Ninguna de las leyes que el Gobierno ha propuesto y cuya aprobación ha obtenido por el Congreso ha sido sometida a examen de la comisión” (Gómez Zuluaga, 2005, p. 566). Tal es el caso de la Ley 789 de 2002 que modificó el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 712 de 2001 que modificó el Código de Procedimiento Laboral y las reformas constitucionales al régimen de pensiones, entre otros.

3. Conclusiones

Conforme a lo expuesto, el Estado no está implementando las políticas adecuadas acordes

con los convenios internacionales para combatir las prácticas antisindicales persistentes en Colombia, y no existen las garantías mínimas para el ejercicio de la libertad sindical. Además, encontramos que se viene siguiendo de forma sistemática una política legal y administrativa de erradicación de los sindicatos por parte del gobierno y los empleadores, por medio de políticas inconstitucionales que aplican la normatividad interna, a pesar de que esta vaya en detrimento de los trabajadores y en contra de los tratados y convenios sobre derechos humanos, debidamente ratificados por el país. Es necesario que los sindicatos se conviertan en un mecanismo de participación política y social, y sean reconocidos como tal; atribuirles solo la lucha económica y laboral es un manejo erróneo dentro los principios de la lucha obrera (Valverde, 1993). “Los sindicatos no pueden permanecer indiferentes a la política, por el contrario deben participar activamente en ella” (Silva Romero, 1998) y es deber del Estado Social y Democrático de Derecho garantizar esta participación. No es tolerable que, por ejercer el derecho constitucional a la libertad sindical, un trabajador colombiano que lucha por sus derechos, pierda el empleo, el sustento para él y su familia o la vida.

Referencias bibliográficas

- Amnistía Internacional. (2007). Colombia. *Killings, arbitrary detentions, and death threats – the reality of trade unionism in Colombia*. Londres, Reino Unido: Amnesty International Publications.
- Amnistía Internacional. (2007). Colombia. *Killings, arbitrary detentions, and death threats – the reality of trade unionism in Colombia*. Londres, Reino Unido: Amnesty International Publications.
- Arango Rivadeneira, R. (2006). *El concepto de los derechos sociales fundamentales*. Bogotá: Editorial Legis.
- Atienza, M. (2007). *Las Razones del Derecho*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

- Ballen, R. (1991). *Constituyente y Constitución del 91*. Bogotá: Editora Jurídica.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Bernal Pulido, C. (2005). *El derecho de los derechos*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Cabal, J. (2013, Febrero 28). *La Objeción*. Retrieved Agosto 31, 2013, from <http://laobjecion.blogspot.com/2013/02/crisis-del-sindicalismo-en-colombia.html>
- Carrillo de la Rosa, Y. (2012). *El problema de la validez y del actual sistema de fuentes en el derecho Colombiano*. Cartagena: Universitaria.
- Corte Constitucional Colombiana. (Sentencia C-1188 de 2005).
- Corte Constitucional Colombiana. (Sentencia C-125 de 1996).
- Corte Constitucional Colombiana. (Sentencia C-237 de 1997).
- Corte Constitucional Colombiana. (Sentencia C-322 de 1996).
- Corte Constitucional Colombiana. (Sentencia C-400 de 1998).
- Corte Constitucional Colombiana. (Sentencia C-465 del 2008).
- Corte Constitucional Colombiana. (Sentencia C-875 de 2003).
- Corte Constitucional Colombiana. (Sentencia C-919 de 2001).
- De Sousa Santos, B. (1998). La globalización del derecho. (C. Rodríguez, Trans.) Bogotá: Universidad Nacional de Colombia-ILSA.
- DIH, P. y. (2012, Julio 9). *Ministerio del Interior y de Justicia*. Retrieved Septiembre 5, 2013, from <http://www.mij.gov.co/eContent/newsdetailmore.asp?id=1535&idcompany=2>
- García de Enterría, E. (1991). *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*. Madrid: Civitas.
- Gómez Zuluaga, A. (2005). Colombia: el aniquilamiento del sindicalismo por la norma y por la práctica. In M. SILVA ROMERO (Ed.), *Derribando los obstáculos al derecho laboral* (p. 668). Bogotá: Central Unitaria de Trabajadores de Colombia: Equipo Jurídico.
- Gómez Zuluaga, A. (2005). La aplicación de los tratados de derechos humanos por los tribunales nacionales. In M. SILVA ROMERO (Ed.), *Derribando los obstáculos al derecho laboral* (p. 688). Bogotá: Central Unitaria de Trabajadores: Equipo Jurídico.
- González Herazo, E. (2009). *La difícil libertad sindical y las relaciones de conflicto en Colombia*. Bogotá, Colombia: Ediciones Doctrina y Ley Ltda.
- Ostau de Lafont de León, F. (2006). *El discurso paternalista en la formación de la norma laboral*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Posada Carbó, E. (2000). La crisis política como crisis institucional. In *¿Qué está pasando en Colombia?* Bogotá: El Áncora Editores.
- Presidencia de la República de Colombia. (2013, Septiembre 5). *Programa presidencial de Derechos Humanos y de Derecho Internacional Humanitario*. Retrieved from <http://www.derechoshumanos.gov.co/Sindicalismo/Paginas/estadisticas-6.aspx>
- Robledo, J. (2000). *Neoliberalismo, privatizaciones y servicios públicos*. Manizales: ARS Ediciones.
- Silva Romero, M. (1998). *Flujos y reflujos: reseña histórica sobre la autonomía del sindicalismo colombiano* (Primera Edición ed.). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales.
- Turbay Fontalvo, A. (2013, Mayo 26). *El Blog de Derecho Internacional*. Retrieved Septiembre 1, 2013, from <http://elblogdeinternacional.blogspot.com/2013/05/tabla-de-contenido-introduccion-1.html>
- Valverde, C. (1993). *La clase obrera colombiana*. Bogotá: Coedición ACEB-FICA.

Vega Cantor, R. (1997). *Marx y el siglo XXI. Una defensa de la Historia y del Socialismo*. Bogotá: Edición Pensamiento Crítico.

Villegas Arbelaez, J. (1990, Febrero). Derecho Sindicales y Convenios de la O.I.T. en Colombia. *Trabajo y Derecho*, 75.

Villegas Arbelaez, J. (1992, Septiembre). Derecho Interno, Convenios y Tratados Internacionales del Trabajo. *Derecho y Trabajo*, 58.

Wallace, A. (2013, Mayo 01). BBC Mundo. Retrieved Agosto 30, 2013, from http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2013/05/130430_colombia_sindicalismo_peligros_aw.shtml