

## ANTE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

Solicitud de Opinión Consultiva presentada por la CIDH con impulso de su REDESCA sobre garantías de la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género.

### OPINIÓN ESCRITA QUE PRESENTA LA ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES - ACDAC- REPRESENTADA POR SU PRESIDENTE JAIME HERNÁNDEZ SIERRA y por el SECRETARIO DE SEGURIDAD AÉREA JULIÁN PINZON SAAVEDRA

Ante la Honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos en la opinión consultiva sobre  
Libertad sindical

Honorables Jueces de la Corte Interamericana de Derechos Humanos: Respetuosamente, la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES - ACDAC-, representada en este acto por su presidente Capitán JAIME HERNÁNDEZ SIERRA y por el capitán JULIÁN PINZON SAAVEDRA en calidad de Director de Seguridad Aérea de la ACDAC, domiciliada en Bogotá y con correo electrónico [REDACTED], por este medio, presenta algunas consideraciones en cuanto a la petición de Opinión Consultiva presentada por la CIDH con impulso de su REDESCA sobre garantías de la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género.

La ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES “ACDAC” es una Organización Sindical de primer grado, que agrupa a aviadores de diferentes empresas de aviación colombianas, dentro de los que se encuentran pilotos de las Empresas AVIANCA, HELICOL, VERTICAL DE AVIACIÓN, TAMPA, LATAM, COPA, SATENA, EASY FLY, SARPA, VIVA COLOMBIA y algunas empresas que se dedican a actividades de fumigación aérea.

La organización sindical está afiliada a la CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA - CUT- y a la ITF, FEDERACION INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE, a la CONFEDERACION SINDICAL DE LAS AMERICAS - CSA- a la CONFEDERACION SINDICAL INTERNACIONAL- CSI- y a la ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE PILOTOS - IFALPA-.

Somos una organización sindical de más de 70 años de historia que ha dedicado su existencia a reivindicar derechos humanos y laborales para nuestros afiliados, así como la profundización y materialización de los derechos de libertad de expresión, libertad sindical, negociación colectiva y la huelga cuyo origen legal está consagrado en los convenios 87 y 98 de la OIT, así como la jurisprudencia de los Órganos de Control de la OIT, la CIDH y la propia Corte Interamericana de Derechos Humanos. Igualmente buscamos el respeto por las normas que garanticen la seguridad

aérea y, con ello, la vida de los tripulantes y pasajeros. Hemos suscrito más de 13 convenciones colectivas, con diferentes empresas de Aviación, que recogen un importante grupo de beneficios para aviadores activos y pensionados.

Nuestras observaciones están sustentadas en un hecho real, ya que somos víctimas de la persecución del Estado Colombiano y la multinacional AVIANCA; por ello, los mismos van acompañados de pruebas anexas al presente documento, que le dan mayor fuerza argumentativa a nuestra opinión.

En nuestra calidad de Presidente y Secretario de Seguridad de dicha organización sindical, así como, actuando en nombre propio y tomando la vocería de más de 1000 pilotos, 1300 auxiliares de vuelo, más de 1500 trabajadores de personal de tierra, administrativos y de mantenimiento que laboramos en las empresas de aviación de Colombia - tales como las multinacionales AVIANCA S.A., COPA AIRLINES S.A., LATAM S.A. AMERICAN AIRLINES, VIVA AIR -, en atención a la convocatoria abierta para presentar observaciones a la solicitud de Opinión Consultiva sobre Libertad Sindical a la CORTE IDH, nos permitimos con toda atención expresar los siguientes:

El presente documento argumentativo tiene por objeto recoger los principales fundamentos de hecho y de derecho bajo los cuales se estima necesaria la intervención de la Jurisdicción Interamericana de Derechos Humanos, toda vez que, como víctimas de violaciones de derechos humanos, se advierte la violación de instrumentos de derecho internacional adoptados por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos - de la cual Colombia es Estado miembro -, los cuales han sido debidamente aprobados y ratificados dentro del bloque de constitucionalidad y legislación interna. En el caso en concreto, se advierte han sido vulnerados los derechos de libertad sindical, asociación sindical, negociación colectiva, la huelga y la libertad de expresión, contenidos especialmente en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) y el Protocolo adicional a la Convención Americana en materia de derechos económicos, sociales y culturales (Protocolo de San Salvador).

## **I. SOBRE EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL**

En el caso presente, se observa la vulneración del derecho de libertad sindical que subyace en una doble dimensión: 1. Por una parte, aquel que de manera general se predica en cabeza de la organización sindical ACDAC y 2. Por otra parte, aquel que de manera individual se predica sobre los miembros afiliados a la organización sindical ACDAC. Tal derecho de libertad sindical ha de ser definido en el marco de: 1. La legislación Internacional del Trabajo, 2. La legislación interamericana en materia de Derechos económicos, sociales y culturales y 3. La legislación interna del derecho colectivo del trabajo en Colombia. Será entonces objeto del presente apartado, en un primer momento, desarrollar el fundamento jurídico que sustenta dicho derecho para, en un segundo momento, pasar a exponer las vulneraciones al mismo que se evidencian en el caso en concreto.

### **a. Fundamento jurídico del derecho internacional del trabajo frente al principio de libertad sindical:**

1. Respecto del Marco normativo internacional del trabajo, el derecho de libertad sindical nace en un primer momento bajo los primeros intentos de las legislaciones internas de regular la asociación sindical como fenómeno social cuyo auge surge al finalizar el siglo XIX y principios del siglo XX, como fueron claro ejemplo de ello las constituciones de Weimar y Querétaro. Tal auge en los países principalmente del continente europeo y en México, conllevó a la creación en 1919 de la Organización Internacional del Trabajo con la adopción del Tratado de Versalles, en cuyo preámbulo de su artículo 387 se establece el principio de la libertad sindical como pilar para el mantenimiento de la justicia social y, por ende, de la paz universal. Posteriormente, tras la finalización de la Segunda Guerra Mundial, a través de la declaración de Filadelfia del 10 de mayo de 1944 se consolidaría la OIT como el organismo tripartito internacional por excelencia en materia del derecho del trabajo, reafirmando la libertad sindical como pilar básico para alcanzar el objetivo de justicia social para una paz universal bajo el cual se creó dicho organismo. Sin embargo, más allá de las declaraciones sobre el principio de libertad sindical efectuadas en el tratado de Versalles y la declaración de Filadelfia, no fue sino hasta el año de 1948 con la adopción del Convenio 87 de la OIT hasta cuando se desarrolló lo que dicho principio significaba y las obligaciones para los Estados miembros, empleadores y trabajadores que en razón de este principio subyacen. Se extrae entonces del contenido del convenio 87 como elementos fundamentales del derecho de libertad sindical: 1. Consiste en el derecho de todo trabajador a constituir, estructurar y afiliarse libremente a las organizaciones que estime pertinentes; 2. Dicho ejercicio de la libertad sindical se hará sin distinción y sin requerimiento de autorización previa; 3. Regularán en primera instancia el ejercicio de la libertad sindical los estatutos propios de la organización proferidos en ejercicio de dicho derecho; 4. Las organizaciones son quienes tienen el derecho de redactar sus estatutos, reglamentos, su administración, programa de acción y demás actividades sin injerencia del Estado, los empleadores u otras organizaciones; 5. Solo una autoridad judicial, bajo los marcos legítimamente fijados por la legislación interna, podrá ordenar la disolución o suspensión de la inscripción sindical; 6. Las organizaciones sindicales podrán organizarse a su vez en federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales de trabajadores o empleadores; 7. Los sindicatos tendrán derecho a la personalidad jurídica y 8. El término "Organización" hará alusión a toda colectividad de trabajadores o empleadores que tenga por objeto fomentar y defender intereses de trabajadores o empleadores que la integren. De tal forma, el convenio 87 de la OIT establece con mayor precisión las categorías que integran el principio de libertad sindical, siendo oxímoron de dichas categorías las vulneraciones que se pueden constituir en:

1. No permitir a los trabajadores o empleadores constituir, estructurar y afiliarse libremente a las organizaciones que estimen pertinentes. Prohibición que lleva consigo diversas implicaciones: La primera de ellas es la clara prohibición a de manera expresa impedir a un trabajador o empleador constituir y/o afiliarse a una organización. La segunda de ellas es la prohibición de actos implícitos que impidan la libre constitución y/o afiliación a organizaciones, actos que pueden materializarse en actos como la injerencia de otras organizaciones o el estado en el sindicato o en los afiliados, la inducción a error o actos disuasivos que desincentiven la afiliación sindical, la utilización de mecanismos que

incentiven la desafiliación sindical (como los pactos colectivos del trabajo), la creación de sindicatos de trabajadores paralelos controlados por el mismo empleador, entre otras actuaciones. Tales acciones han sido objeto de revisión por parte de los órganos de la OIT como lo han sido el Comité de Libertad Sindical y las posteriores comisiones de encuesta (como ocurriría en el caso de Grecia en el año de 1968, en donde se observó un acto explícito por parte del Estado Griego para disolver a través de las fuerzas militares las organizaciones sindicales, lo cual conllevó al nombramiento de una comisión de encuesta cuyas recomendaciones serían posteriormente acogidas por el Estado Griego). También se han observado casos en los que el Estado de Colombia ha sido objeto de observación por parte del Comité de Libertad Sindical por actos implícitos que menoscaban el derecho de constituir o afiliarse libremente a un sindicato, como ocurriría en el caso 3092 de 2014, en donde se estableció el despido de una exdirigente sindical afiliada al sindicato de Trabajadores del Sector Bancario (ADEBAN) como un acto para disuadir y desincentivar la afiliación. Así pues, es claro que la protección que la normatividad internacional que cobija al Estado colombiano ha proscrito la realización de actos expresos e implícitos que tengan por objeto menoscabar el derecho a constituir y organizar libremente la actividad sindical.

2. Como segundo elemento evidenciado desde la óptica de la normatividad internacional del trabajo, podremos observar que la constitución de los sindicatos de trabajadores no podrá estar sometida a condicionamientos que impliquen su aceptación bien sea por parte del gobierno o de los empleadores. Lo anterior implica que a la luz de la normatividad internacional del trabajo las organizaciones sindicales tendrán el derecho de constituirse libremente, si bien ha aceptado el Comité de Libertad Sindical que existan formalidades como la inscripción en el registro sindical, ha sido enfático dicho organismo en establecer que no podrán convertirse dichas formalidades en un control sobre la forma en que debe estructurar un sindicato sus estatutos. Ejemplo de ello lo fue el caso 2676 de 2008, en donde se allegó al comité queja por parte de la Asociación Sindical de Trabajadores del Transporte Terrestre de Colombia (ASCOTRACOL), a la cual, como consecuencia de una exhaustiva intromisión de las autoridades administrativas colombianas en lo que al pago de cuotas sindicales y orden jerárquico interno refería, le fue rechazada su solicitud de inclusión en el registro sindical y por ende su personería jurídica. Acto seguido, el empleador procedió en el término de un (1) día de denegada la inscripción, al despido de 40 trabajadores que habrían gestado la conformación de la organización. Entendiendo dicho acto de inscripción en el registro sindical como constitutivo de los derechos que de él subyacen (en especial el derecho al fuero sindical), los jueces en Colombia decidieron que el despido se ajustaba a derecho al no vulnerar fuero alguno. Ante tal situación, el Comité de Libertad Sindical fue enfático en establecer que tal intromisión y el entendimiento de requisitos formales de inscripción en registros sindicales no podían entenderse como constitutivos de los derechos subyacentes a la condición de afiliado a una organización sindical, por cuanto el resultado del caso ha sido la expedición de recomendaciones al Estado Colombiano. Al respecto adujo el Comité en su informe que “En lo que respecta al alegato según el cual tan pronto como la autoridad administrativa denegó la inscripción de la organización sindical (el 30 de mayo de 2006), la empresa procedió al despido con fecha 1.º de junio de 2006 de los miembros de la junta directiva y de 40 trabajadores que participaron en la fundación del sindicato o se adhirieron al mismo, el Comité toma nota de que según

la información suministrada por el Gobierno y la empresa, las tutelas y las acciones judiciales incoadas fueron rechazadas. El Comité observa que, de las sentencias, cuyas copias se acompañan, surge que efectivamente los despidos se produjeron al día siguiente en que la autoridad administrativa denegara la inscripción en el registro de la organización sindical. El Comité observa sin embargo que la autoridad judicial consideró que los trabajadores despedidos no estaban amparados por el fuero sindical de fundadores debido a la denegación misma de la inscripción de la organización sindical. A este respecto, observando con preocupación el elevado número de dirigentes sindicales y trabajadores despedidos poco tiempo después de que éstos intentaran la constitución del sindicato y al día siguiente en que quedaran en firme las decisiones administrativas que denegaron la inscripción del mismo, el Comité recuerda que nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo [véase Recopilación, op. cit., párrafo 771]. En estas condiciones, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se proceda al reintegro de los trabajadores despedidos en sus puestos de trabajo si es que efectivamente los trabajadores fueron despedidos por haber constituido la organización sindical y en caso de que la reincorporación de los mismos resulte imposible por razones objetivas e imperiosas, el Comité pide al Gobierno que se asegure de que dichos trabajadores reciban una indemnización apropiada, de manera que constituya una sanción suficientemente disuasoria y eficaz contra los despidos antisindicales. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto.”. Así mismo, agrega el Comité, respecto del derecho de crear organizaciones sin autorización previa que “Surgen situaciones parecidas cuando un procedimiento de inscripción en el registro es complicado y largo o la latitud con que las autoridades administrativas competentes pueden ejercer a veces sus facultades, en la práctica pueden representar un obstáculo serio a la creación de un sindicato y, en definitiva, la privación del derecho a crear una organización sin autorización previa”. Así pues, si bien en el último informe de 2013 respecto del caso se observó que el Estado colombiano no ha acatado íntegramente las recomendaciones expedidas por el Comité, cierto es que dicho organismo ha mantenido como postura el establecer que no pueden mecanismos como la inscripción en registros sindicales menoscabar el derecho a constituir libremente asociaciones sindicales, por cuanto se mantiene solicitando al Estado colombiano el reconocimiento de la personería jurídica del sindicato. Así pues, queda claro que en la normatividad internacional del trabajo la constitución de sindicatos y sus efectos jurídicos no pueden ser restringidos hasta tal punto que deban surtir un trámite de análisis y autorización por parte de una autoridad administrativa para dar vía libre a la creación del sindicato, si bien se ha admitido que normas de orden público pueden limitar dicha labor, tal limitación deberá tener un criterio de razonabilidad y primacía del derecho sustancial de libertad sindical sobre las formalidades.

3. Frente al derecho de autonomía en la regulación interna de las organizaciones sindicales de trabajadores, expresa la normatividad internacional que serán los estatutos de la organización el mecanismo mediante el cual dicha acción deba llevarse a cabo. Se resalta también, que la potestad de proferir y aplicar dichos estatutos se encuentra en cabeza de la organización sin que el Estado ni los empleadores puedan injerir en ello. Así pues, se prohíben formas directas e indirectas que

conlleven a cambios en el estatuto de una organización sindical sin que medie para ello autorización de la organización. Tal derecho de autonomía frente a los estatutos fue objeto de observación por parte del Comité de Libertad Sindical de la OIT, el cual en el caso 2954 en el Estado Colombiano, observó que con la expedición de un proyecto de ley de reforma al Instituto Nacional Penitenciario INPEC, mediante el cual se pretendía regular el traspaso de cuotas sindicales establecido en los estatutos de la organización sindical UTP, resultaba un claro acto de injerencia del Estado en los estatutos, por cuanto resulta esta conducta en atentatoria contra el derecho de libertad sindical, pues es bien diferente las responsabilidades ante los malos manejos de las cuotas que se hagan que se causen en por medio de otros mecanismos (jurisdicción fiscal y penal), de la imposición de una norma de carácter legal que sustituye a los estatutos de la organización frente al manejo de sus recursos. Así, expresa el comité: “El Comité recuerda de manera general que el reparto de las cuotas sindicales entre las diversas estructuras sindicales es competencia exclusiva de los sindicatos interesados [véase Recopilación, op. cit., párrafo 474] y que el respeto de los principios de libertad sindical exige que las autoridades públicas actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de los sindicatos. Es mucho más importante todavía que los empleadores procedan con cuidado a ese respecto” (INFORME 372 de 2014 Comité de Libertad Sindical OIT).

4. No solo la estructuración y aplicación de los estatutos son objeto de la prohibición de la injerencia del Estado y los empleadores en la actividad de los sindicatos de trabajadores, también son objeto de dicha prohibición otros actos tales como la negociación colectiva (a la cual se dedicará un aparte) y la elección de los miembros directivos de la organización, entre otras. Así lo establecería el comité de Libertad Sindical de la OIT en el caso 3034 de 2013, en donde se observó injustificada a la luz del derecho internacional de Trabajo y del ordenamiento jurídico interno colombiano en la materia, que se exigiera a un miembro afiliado a una organización que trabajen en el lugar de la seccional que representa. Al respecto se adujo que “Con respecto de la supuesta violación del derecho de la organización sindical de elegir libremente a sus representantes, el Comité observa que la calificación de invalidez del nombramiento del Sr. Londoño como miembro de la junta directiva de la seccional de Medellín de SINTRAINCAPLA se basó en el hecho de que el trabajador no desempeñaba sus labores en la ciudad donde la seccional tenía su sede sino en una ciudad contigua (Itagüí) y que, recíprocamente, el sindicato no estaba implantado en la ciudad en la cual estaba radicada la empresa que empleaba al Sr. Londoño. Al tiempo que observa que tanto la legislación colombiana como los estatutos de SINTRAINCALPA no contienen disposiciones que prescriban que los directivos de una seccional sindical tengan que trabajar en el municipio donde la misma tenga su sede y que, adicionalmente, SINTRAINCALPA es un sindicato de industria cuyo ámbito de acción no se limita a una empresa en particular, el Comité recuerda que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y que la determinación de las condiciones para la afiliación o la elegibilidad para cargos directivos sindicales es una cuestión que debería dejarse a la discreción de los estatutos de los sindicatos y que las autoridades públicas deberían abstenerse de toda intervención que podría obstaculizar el ejercicio de este derecho por las organizaciones sindicales [véase Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición, 2006, párrafos 388 y 405]. De la misma manera que el Comité ha afirmado

constantemente que los requisitos relativos a la pertenencia a la profesión o a la empresa para poder ser dirigente sindical son contrarios al derecho de los trabajadores a elegir libremente a sus representantes [véase Recopilación, op. cit., párrafo 407], el Comité considera que la exigencia de que los dirigentes sindicales de una seccional sindical trabajen en el mismo municipio donde la seccional tenga su sede es contraria al mencionado derecho, especialmente cuando se trate de un sindicato de industria. El Comité pide por lo tanto al Gobierno que tome las medidas necesarias para que este principio sea plenamente respetado.” Así pues, queda sentada en la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical, la prohibición de injerencia del Estado y de la imposición de cargas injustificadas que limiten el derecho a la libertad sindical, en ámbitos distintos a los estatutos, lo cual se puede observar en la injerencia frente a la conformación y autorregulación de las seccionales y subdirectivas de las organizaciones sindicales de trabajadores.

5. Frente a la disolución de sindicatos, como quiera que dicha actuación se configura como una excepción del principio de libertad sindical, a la luz de la normatividad internacional de trabajo tal acto deberá soportarse bajo la rigurosa observación de un debido proceso ajustado a los principios fundamentales de la OIT (suscritos por Colombia), el cual deberá ser presidido por una autoridad judicial y no administrativa. Pero a su vez, la jurisprudencia de la OIT ha resaltado que la disolución de un sindicato ha de sujetarse a la observancia teleológica del principio de libertad sindical, proscribiendo disoluciones y liquidaciones de sindicatos producto de actos de injerencia del Estado o los empleadores que induzcan a que la organización entren en causal de disolución y liquidación, así como autodisoluciones decididas por la organización viciadas por la injerencia directa o indirecta del estado o los empleadores. Ejemplo de ello resulta el caso 3090 de 2014 del Estado Colombiano, en donde se estableció que, si bien el Estado Colombiano ha establecido un número mínimo de integrantes (25) para la conformación de una organización sindical, y que el no cumplimiento de ello constituye una causal de disolución, ha de hacerse un examen si dicha disminución de afiliados es atribuible a la injerencia del empleador o al Estado para inducir la desafiliación o renuncia de los miembros del sindicato, los cuales, al tenor de lo explicado en el numeral 1, se constituyen como actos antisindicales. Al respecto adujo el comité “Recordando que en varias ocasiones, el Comité ha solicitado al Gobierno que tome las medidas necesarias para que se agilice el tratamiento de las denuncias de discriminación antisindical [véanse 374.º informe, marzo de 2015, caso núm. 2946, párrafo 251 y caso núm. 2960, párrafo 267, así como el caso núm. 3061], y tomando especialmente en cuenta de que la supuesta autodisolución del SINTRAIMTCOL tuvo lugar poco después de que la empresa fuera condenada por una serie de actos antisindicales, el Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para asegurar que todas las denuncias y querellas pendientes presentadas por el SINTRAIMTCOL ante el Ministerio de Trabajo, la Defensoría del Pueblo y la Fiscalía General de la Nación se resuelvan a la mayor brevedad posible. Pide asimismo al Gobierno que informe acerca del estado del proceso de cancelación de la personería jurídica y registro sindical del SINTRAIMTCOL” (Informe 387 de octubre de 2018, Comité de Libertad Sindical OIT). Así pues, la disolución sindical, además de tener que ser declarada por una autoridad judicial bajo las reglas del debido proceso (lo cual avala la legislación interna), también debe ser producto de actos ajenos a la injerencia de los

empleadores y del Estado, en especial de aquellos tendientes a reducir la cantidad de afiliados de un sindicato de trabajadores.

6. Como sexto elemento constitutivo del derecho de libertad sindical, se esgrime la libertad de asociación no solo entre personas naturales (trabajadores o empleadores), sino también entre organizaciones para la conformación de federaciones y confederaciones acorde a intereses comunes de sus afiliados. Así, observa la jurisdicción internacional del trabajo que por regla general no resulta justificado restringir el acceso de una organización a afiliarse a uno o varias federaciones y confederaciones, a su vez que a organizaciones sindicales internacional. Tal principio fue objeto de recomendaciones en el caso 2467 de 2006 frente al Estado de Canadá, en donde se infirió como injustificada la prohibición a una organización sindical adscrita a una entidad estatal, la posibilidad de afiliarse a su escogencia a una confederación. Al respecto adujo el comité "A pesar de que el Gobierno no ha realizado comentarios sobre estas cuestiones, el Comité estima que, según la ley, los representantes pertenecientes a la ASPGQ no tienen derecho a afiliarse a la organización que estimen conveniente. Teniendo en cuenta que esto no está de conformidad con los artículos 2 y 5 del Convenio núm. 87, el Comité recuerda que el principio enunciado en el artículo 2 del Convenio núm. 87, en virtud del cual los trabajadores y empleadores deben tener derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas, implica para las organizaciones mismas el derecho de constituir las federaciones y las confederaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas [véase Recopilación, op. cit., párrafo 710]. El Comité pide al Gobierno que garantice que los representantes y la ASPGQ tienen el derecho de afiliarse a la organización que estimen conveniente y que se le mantenga informado sobre todas las medidas que se tomen a este respecto." (Informe 344 de marzo de 2007, Comité de Libertad Sindical OIT). Pero tal principio no solo ha de limitarse frente a la afiliación, pues incluso resulta atentatorio al derecho de libertad sindical el negar a las federaciones y confederaciones la participación en defensa de los intereses de una organización afiliada, como ocurre en el caso presente de ACDAC frente a AVIANCA S.A. y el Estado Colombiano, pues se ha negado el reconocimiento como parte del litisconsorcio en el proceso judicial disolución y liquidación adelantado en su contra, de confederaciones a las cuales la organización se encuentra afiliada tales como IFALPA e ITF.

7. Como séptimo elemento del principio de libertad sindical se encuentra el derecho a la personería jurídica de los sindicatos, el cual implica una ficción jurídica que permita a la organización un tratamiento como ente autónomo respecto de sus acciones y los derechos que le sean atribuibles, al margen de la personalidad como sujeto de derechos reconocida a sus afiliados. Ello implica que la jurisdicción internacional del trabajo ponga especial cuidado en el reconocimiento y constitución de la personalidad jurídica de los sindicatos, con especial énfasis en mecanismos que la limitan como los procesos de inscripción y cancelación de la personería que han adoptado diversas legislaciones, entre ellas, la del Estado colombiano. Es así como en el caso 2565 de 2007, el Comité recomendó al Estado Colombiano la inscripción provisoria del sindicato SINTRAOMNITEMPUS en el registro sindical a efectos de brindar una protección global a sus afiliados contra actos de despido antisindical. Lo anterior en tanto se evidenció la expedición de una resolución expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, el cual dejaría sin validez la inscripción de la organización en el registro sindical.



8. Como último elemento del principio de libertad sindical a la luz del convenio 87 de la OIT, se observa la finalidad de las organizaciones en atención a la defensa de los intereses de los trabajadores o empleadores que en ella se encuentren afiliados. Tal principio implicará que no podrá la actuación de la organización menoscabar los intereses mediante los cuales su asamblea general la constituyó. Especial relevancia toma dicho principio en tanto polémicas figuras como el contrato sindical han permitido desdibujar finalidades de los sindicatos y atentar contra los intereses de sus afiliados plasmados en sus estatutos, pues han permitido que las organizaciones extralimiten sus finalidades hacia el lucro y explotación de determinadas actividades, teniendo como última consecuencia la tercerización laboral de sus afiliados, entre otras. Así, ha sido expreso el Comité de Libertad Sindical de la OIT en rechazar tales figuras, como en efecto declaró en el caso 3137 de 2015 del Estado Colombiano, estableciendo como fundamento de sus recomendaciones que “El Comité observa que, en el presente caso, la organización querellante alega que el contrato sindical, figura contractual contemplada en la legislación colombiana en virtud de la cual uno o varios sindicatos de trabajadores se comprometen a prestar servicios o ejecutar una obra a favor de una o varias empresas o sindicatos de patronos por medio de sus afiliados afecta la finalidad y la autonomía de las organizaciones sindicales, el derecho de libre asociación de los trabajadores así como la negociación colectiva libre y voluntaria, violando de esta manera numerosas disposiciones de los Convenios núms. 87 y 98 ratificados por Colombia.” (Informe 387 de octubre de 2018). Al mismo tiempo, sustentó el comité que dicha figura desnaturalizaba la finalidad de las organizaciones sindicales, aduciendo que “El Comité observa que los alegatos de la organización querellante en materia de libertad sindical y negociación colectiva se refieren en primer lugar a la supuesta desnaturalización de la actividad sindical que resultaría de la asunción por parte del sindicato de todas las obligaciones patronales relacionadas con la realización de las labores pactadas en el contrato bajo examen, subvirtiéndose de esta manera los principios y finalidades del sindicalismo y privando a los trabajadores concernidos de su derecho de libre afiliación sindical para la representación de sus intereses ante la entidad responsable de su empleo así como de sus derechos de negociación colectiva y huelga. Al tiempo que toma nota de la manifestación del Gobierno que el contrato sindical es una forma legal de contratación colectiva a la cual se acogen de manera libre y voluntaria numerosas organizaciones sindicales, el Comité considera necesario examinar las características del contrato sindical tal como quedan definidas por la normativa nacional vigente, así como el contexto de las relaciones laborales en el cual surge y se desarrolla el uso del contrato sindical.”. Así pues, es definitorio de las organizaciones sindicales de trabajadores que éstas se constituyen como un medio para que multiplicidad de trabajadores defiendan sus intereses frente a un tercero empleador y el Estado, no para convertirse en una forma asociativa de producción - para lo cual existen otras formas de asociación como las cooperativas de trabajo asociado -, ni mucho menos para convertirse en un empleador que permita el beneficiario del servicio de sus trabajadores eludir la responsabilidad frente a estos.

Así pues, tales elementos han estructurado el *ius cogens* internacional en materia del principio de libertad sindical, siendo dichos parámetros no solo adoptados por la OIT, sino también en el ámbito del sistema de Naciones Unidas a Través del Pacto Internacional de los Derechos Sociales, económicos y culturales (PIDESC) de 1966, en cuyo artículo 8 se estableció que:

“1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:

a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;

c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.”

Si bien expresamente el PIDESC acoge el convenio 87 de la OIT, se pueden observar dos grandes diferencias que amplían el derecho de libertad sindical: 1. Los parámetros bajo los cuales puede limitarse el ejercicio sindical y 2. **El derecho a la huelga** como parte del derecho de libertad sindical. Frente a los parámetros para las limitaciones al ejercicio de la libertad sindical, a diferencia de la OIT que dada su composición tripartita se ha remitido al desarrollo de las mismas en su jurisprudencia más no en su convenio 87 de forma expresa, la asamblea general de la ONU estableció que las limitaciones a las que se someta el ejercicio sindical deberán ser conformes a los principios de necesidad, democracia, seguridad nacional, orden público y un debido test de proporcionalidad frente a la afectación de los derechos ajenos. Adicional a ello, el sistema de Naciones Unidas ha adoptado a la huelga expresamente como un mecanismo legítimo que integra el ejercicio de la libertad sindical, lo cual no previó el convenio 87 ni el 98 de la OIT, si bien ha de resaltarse que la jurisprudencia de dicho órgano ha legitimado el ejercicio de la huelga dentro del ámbito del derecho a la negociación colectiva. Así pues, si se quiere, además de recoger los elementos previamente expuestos, el PIDESC agrega al ius cogens en materia de libertad sindical tanto los parámetros para restringir la libertad sindical, como la huelga como mecanismo subyacente de la misma.

**b. La normatividad interamericana en materia de DESC y el derecho de libertad sindical:**

El anterior apartado desarrollado ha tenido como objeto mostrar a la luz del *ius cogens* internacional respecto de la estructura y categorías subyacentes al principio de libertad sindical. Ahora bien, es objeto de la presente solicitud ante la Jurisdicción Interamericana de Derechos Humanos la observancia del cumplimiento en concreto de los instrumentos de Derecho Internacional en materia de DESC adoptados por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos. Teniendo claros los parámetros generales de derecho internacional que integran el principio de libertad sindical, previo el análisis de los instrumentos normativos en concreto del sistema Interamericano de Derechos Humanos, ha de decirse que los instrumentos adoptados por la OIT y Naciones Unidas en la materia han sido acogidos en las normas del Derecho Interamericano, así como han servido de criterio de interpretación frente a la resolución de casos concretos allegados a instancias de la Comisión Interamericana y de la Corte Interamericana. Tales normas se integran al sistema interamericano por virtud del artículo 29 de la Convención Americana de Derechos Humanos, mediante el cual se han establecido como pautas de interpretación:

“Ninguna disposición de la presente Convención puede ser interpretada en el sentido de:

- a. permitir a alguno de los Estados partes, grupo o persona, suprimir el goce y ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Convención o limitarlos en mayor medida que la prevista en ella;
- b. limitar el goce y ejercicio de cualquier derecho o libertad que pueda estar reconocido de acuerdo con las leyes de cualquiera de los Estados partes o de acuerdo con otra convención en que sea parte uno de dichos Estados;
- c. excluir otros derechos y garantías que son inherentes al ser humano o que se derivan de la forma democrática representativa de gobierno, y
- d. excluir o limitar el efecto que puedan producir la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre y otros actos internacionales de la misma naturaleza.”. Así pues, expresa la Convención de manera preliminar que su contenido inescindiblemente estará atado al respecto de los derechos en materia de Libertad Sindical consagrados tanto en razón de las disposiciones internas de los estados, como en razón de los instrumentos Internacionales como los anteriormente expuestos.

Ahora bien, el derecho de libertad sindical tiene un particular contexto a la Luz de la Convención Americana, pues a diferencia del marco de la OIT y de la ONU, éste no es concebido en un primer momento como un DESC, sino que es desarrollado dentro de la convención como un derecho civil y político asociado al ámbito del derecho general de libertad de asociación. Así pues, nace en primera medida el derecho de libertad sindical a la luz de un derecho de mayor amplitud y de naturaleza civil y política, como lo es el derecho que se predica de toda la ciudadanía (más allá de trabajadores y empleadores) de organizarse en grupos conforme a diversos intereses políticos, religiosos, económicos, LABORALES, sociales, culturales o de cualquier índole. Tal amplitud en el contexto de los Derechos Civiles y Políticos, si bien implica que prima facie la convención no prevea elementos propios de la libertad sindical como las figuras de afiliación, personería jurídica, estatutos o la huelga,

no es ajena a la adopción de una estructura similar a las normas antedichas, sobre todo en lo que, respecto de los criterios para limitar el derecho de asociación, los cuales se adaptan a la estructura derivada del PIDESC de 1966. Así puede evidenciarse en el artículo 16 de la Convención que “El ejercicio de tal derecho sólo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía. Así pues, se observa en la convención que los límites al derecho de libertad de asociación deberán obedecer a los criterios de necesidad, democracia, seguridad nacional, orden público o la ponderación frente a las afectaciones a derechos y libertades de terceros. Lo anterior hace compatible los criterios de restricción del derecho de libertad sindical plasmado en la Convención Americana, con los principios 59-69 de Limburgo, proferido en 1987 con la finalidad de ampliar los parámetros de dichas restricciones en el ámbito del PIDESC.

Al respecto indican tales principios que:

*“59. Véanse los principios interpretativos bajo el término sinónimo dispuestas por la legislación del artículo 4.*

*60. Además de los principios interpretativos enunciados en el artículo 4, relativos a la frase en una sociedad democrática, el artículo 8 impone una mayor restricción al Estado Parte del Convenio que practica limitaciones sobre los derechos sindicales. Este artículo exige que tal limitación sea realmente necesaria.*

*El término necesaria implica que la limitación*

*a) responde a una urgente necesidad social o pública;*

*b) persigue un objetivo legítimo; y*

*c) es proporcional al objetivo.*

*61 Al evaluar la necesidad de una limitación, se deberán utilizar criterios objetivos.*

*62. Se podrá invocar la seguridad nacional para justificar medidas que limiten ciertos derechos sólo cuando éstas se adopten para defender la existencia misma de la nación o la integridad territorial o la independencia política contra un ataque o amenaza de violencia.*

*63. No se podrá invocar la seguridad nacional como una razón para imponer limitaciones que tiendan a suprimir amenazas, localizadas o relativamente aisladas, al orden y a la ley.*

*64. No se podrá esgrimir la seguridad nacional como pretexto para, imponer limitaciones vagas o arbitrarias, y sólo se la podrá invocar cuando existan salvaguardias adecuadas y recursos eficaces contra el abuso.*

65. *La violación sistemática de los derechos económicos, sociales y culturales socava la verdadera seguridad nacional y puede poner en peligro la paz y la seguridad internacionales. El Estado responsable de una violación a estos derechos no deberá invocar la seguridad nacional como medio para justificar la adopción de medidas destinadas a suprimir toda oposición a tal violación o para perpetrar prácticas represivas contra la población.*

#### *Orden público (ordre public)*

66. *La expresión orden público (ordre public), utilizada en el Pacto, se puede definir como el conjunto de normas que aseguran el funcionamiento de la sociedad, o como el conjunto de principios fundamentales sobre los que se basa una sociedad. El respeto de los derechos económicos, sociales y culturales forma parte del orden público.*

67. *El concepto de orden público (ordre public) deberá interpretarse en el contexto del objetivo de los derechos económicos, sociales y culturales que estén limitados por razones de orden público.*

68. *Los órganos del Estado, o sus agentes, responsables del mantenimiento del orden público (ordre public) deberán someterse al control del parlamento, de los tribunales o de cualquier otro organismo independiente, mientras hagan ejercicio de su poder.*

#### *Derechos y libertades de los demás*

69. *El alcance de los derechos y las libertades de los demás, que pueda actuar como una limitación a los derechos contenidos en el Pacto, va más allá de los derechos reconocidos en el Pacto.”. Así pues, a la luz de tales principios, como quiera que el sistema Interamericano ha adoptado una estructura similar a la del PIDESC en la materia, es plausible la aplicación de los principios de Limburgo de los cuales subyacen criterios como: 1. Legalidad de la restricción, 2. Necesidad objetiva de la restricción, 3. Claridad y objetividad de las restricciones y 4. Compatibilidad de las restricciones con la esencia y finalidad del PIDESC y otros instrumentos internacionales en materia de DESC.*

*Ahora bien, no es hasta el año de 1988 que se adopta el Protocolo adicional a la Convención Americana sobre DESC - Protocolo de San Salvador, que nace una norma de derecho internacional en el sistema interamericano que permite una protección concreta a derechos de naturaleza social conexos a los Derechos civiles y Políticos, dándose lugar al principio de libertad sindical como una especial modalidad del derecho de libertad de asociación en materia de DESC, permitiendo su protección efectiva bien sea a través del mecanismo de informes periódicos, o bien sea del mecanismo de queja consagrado en los artículos 44 a 51 y 61 a 69 de la Convención Americana. Al respecto establece el artículo 8 del protocolo:*

*“1. Los Estados partes garantizarán:*

*a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como*

*formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;*

***b. el derecho a la huelga.***

*2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.*

*3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.”. Si de la Convención Americana se observó una estructura similar al PIDESC, del protocolo de San Salvador se permite observar una estructura del derecho de libertad sindical que se acerca al convenio 87 de la OIT, en tanto se esgrimen también como elementos de éste: 1. Libertad de afiliación y constitución de sindicatos, 2. La finalidad de defensa de intereses de los trabajadores como definitoria del sindicato, 3. El derecho de los sindicatos a conformar federaciones y confederaciones libremente, 4. La Libertad de funcionamiento. Así mismo ratifica elementos previamente desarrollados por la convención como la huelga y los criterios de restricción previamente esbozados.*

*Tales principios han sido desarrollados en la jurisprudencia de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos en casos como el de Baena Ricardo y otros vs Panamá, en donde se evidencio la expedición de una norma mediante la cual se causó el despido masivo de 270 empleados públicos afiliados a distintas organizaciones sindicales por su participación en escenarios de protestas en contra del gobierno de la época, se constituía en una clara violación al derecho de libertad sindical, y ante la omisión de las recomendaciones al respecto expedidas por la Comisión, se ve abrogada la Corte a proferir sentencia de fondo en el caso determinando la responsabilidad del estado de Panamá por dichas violaciones. Resalta del caso la utilización efectuada por la corte de la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical en la materia, así como de los criterios adoptados en la Convención Americana y el Protocolo de San Salvador respecto a los criterios de necesidad y objetividad que deben gozar las leyes que limiten el ejercicio de la libertad sindical. Respecto de tal principio adujo la Corte “Al considerar si se configuró o no en el caso en cuestión la violación de la libertad de asociación, ésta debe ser analizada en relación con la libertad sindical. La libertad de asociación, en materia sindical, consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues, del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad”. Así mismo señaló frente a las restricciones del derecho de libertad*

*sindical que “La Convención Americana es muy clara al señalar, en el artículo 16, que la libertad de asociación sólo puede estar sujeta a restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, y que se establezcan en interés de la seguridad nacional, del orden público, de la salud o de la moral públicas o de los derechos o libertades de los demás.*

*170. Asimismo, la Convención no se limita a exigir la existencia de una ley para que sean jurídicamente lícitas las restricciones al goce y ejercicio de los derechos y libertades, sino que requiere que las leyes se dicten por razones de interés general y con el propósito para el cual han sido establecidas”*

Así, se observa que la jurisdicción interamericana de derechos humanos en materia de libertad sindical ha acogido armónicamente las estructuras derivadas de la normativa internacional de la OIT y del PIDESC en la materia, llegando incluso a fuertes mecanismos para su protección como el procedimiento de queja ante la comisión y posterior remisión y decisión del caso por parte de la Corte, mecanismos que expresamente fueron consagrados en favor del derecho de libertad sindical y de educación en el inciso 6 del artículo 19 del Protocolo de San Salvador. Es entonces aplicable el concepto de derecho de libertad sindical bajo los postulados de 1. Libertad de todo trabajador a constituir, estructurar y afiliarse libremente a las organizaciones que estime pertinentes; 2. El ejercicio de la libertad sindical se hará sin distinción y sin requerimiento de autorización previa; 3. La Regulación en primera instancia del ejercicio de la libertad sindical por parte de los estatutos propios de la organización proferidos en ejercicio de dicho derecho; 4. Las organizaciones son quienes tienen el derecho de redactar sus estatutos, reglamentos, su administración, programa de acción y demás actividades sin injerencia del Estado, los empleadores u otras organizaciones; 5. Solo una autoridad judicial, bajo los marcos legítimamente fijados por la legislación interna, podrá ordenar la disolución o suspensión de la inscripción sindical; 6. La organizaciones sindicales podrán organizarse a su vez en federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales de trabajadores o empleadores; 7. Los sindicatos tendrán derecho a la personalidad jurídica; 8. El término “Organización” hará alusión a toda colectividad de trabajadores o empleadores que tenga por objeto fomentar y defender intereses de trabajadores o empleadores que la integren; 9. El derecho a la negociación colectiva y a la huelga integran el derecho de libertad sindical y 10. El derecho de libertad sindical podrá ser limitado bajo parámetros de necesidad, democracia, seguridad nacional, orden público y ponderación de su afectación ante terceros.

**En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos<sup>1</sup>, se ha indicado que la libertad sindical y la libertad de asociación son derechos humanos fundamentales que tienen un núcleo básico que se encuentra compuesto por el derecho de negociación colectiva, reunión y huelga.** En este sentido la Corte IDH y la Comisión han tenido la oportunidad de pronunciarse sobre el contenido de estos derechos, de los cuales se

---

<sup>1</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos (Julio 31, 2019) *SOLICITUD DE OPINIÓN CONSULTIVA A LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. ALCANCE DE LAS OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS, BAJO EL SISTEMA INTERAMERICANO, SOBRE LAS GARANTÍAS A LA LIBERTAD SINDICAL, SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS Y APLICACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.* Recuperado de: [http://www.corteidh.or.cr/docs/solicitudoc/soc\\_3\\_2019\\_spa.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/solicitudoc/soc_3_2019_spa.pdf)

extraen los siguientes componentes: a) la libertad sindical es el punto de convergencia entre los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales, b) tiene una perspectiva positiva de autorregulación de los intereses colectivos y una negativa de imposibilidad de intervención externa en las entidades sindicales, c) la libertad sindical contribuye para que trabajadoras y trabajadores equilibren la relación de empleo.

La Corte IDH, sobre el derecho a la libertad de asociación en materia sindical, ha indicado como elementos de dicho derecho: 1) La libertad sindical es la facultad de constituir organizaciones sindicales y accionar su estructura interna, actividades y programas de acción, sin la intervención de las autoridades públicas. 2) La libertad sindical también comprende el derecho de cada persona para determinar sin coacción alguna su deseo o no de formar parte de la asociación. 3) Las restricciones a la libertad de asociación, solo pueden estar sujetas a restricciones previstas por la ley, las cuales deben ser necesarias en una sociedad democrática; así las cosas, debe establecerse el interés de la seguridad nacional, del orden público, la salud o la moral pública o los derechos o libertades de los demás. 4) Los Estados deben garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de ser sujetos a violencia alguna. 5) Los sindicatos y sus representantes gozan de una protección específica para el correcto desempeño de sus funciones. 6) Los sindicatos, como entidades colectivas, pueden ser sujetos de derecho ante el Sistema Interamericano y por tanto reclamar violaciones particulares contra ellos.

### **SENTENCIAS DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (Corte IDH) SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL.**

#### **- CASO HUILCA TECSE VS. PERÚ. SENTENCIA DE 3 DE MARZO DE 2005 (FONDO, REPARACIONES Y COSTAS).**

La Corte IDH señaló, en esta sentencia, que el derecho de asociación consagrado en el artículo 16.1. de la Convención Americana, indica que toda persona que se encuentra bajo la protección de la Convención tiene derecho de asociarse con otras personas, sin intervención de las autoridades que entorpezcan el ejercicio del derecho, en este sentido gozan del derecho y la libertad de buscar la realización de un fin común, sin intromisiones que afecten sus planes y programas. En este sentido señala la Corte IDH: “En su dimensión social la libertad de asociación es un medio que permite a los integrantes de un grupo o colectividad laboral alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos”. La Corte IDH, citando a la Corte Europea de Derechos Humanos, precisa que el ejercicio efectivo de la libertad de asociación comprende una obligación de no interferencia por parte del Estado, como también una obligación de adoptar medidas positivas para la materialización del derecho, hasta en las relaciones entre particulares.

En este orden de ideas, la Corte IDH establece que el derecho de asociación se encuentra ligado al derecho de asociación en materia sindical, este último debe ser analizado conforme a los contenidos de la libertad sindical y el Estado como garante de dicho derecho debe propender por que las personas



puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que sean sujetos a cualquier tipo de violación, pues una violación a esta disminuye la capacidad de organización de las asociaciones.

**- CASO BAENA RICARDO Y OTROS VS. PANAMÁ. SENTENCIA DE 2 DE FEBRERO DE 2001 (FONDO, REPARACIONES Y COSTAS)**

La Corte IDH indica que la libertad de asociación, en materia sindical, es la facultad de “constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho”. Así mismo supone que cada persona pueda determinar si desea o no formar parte de la asociación. En este sentido precisa que la libertad de asociación en el área laboral, conforme al artículo 16 de la Convención Americana, comprende un derecho y una libertad, el derecho a formar asociaciones sin restricciones y la libertad de toda persona a no ser compelido u obligado a asociarse.

En esta sentencia se cita el pronunciamiento del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que consideró para el caso en materia, que el despido masivo de dirigentes sindicales y trabajadores por el paro es una medida que compromete la acción de las organizaciones sindicales y significa una grave violación al Convenio No. 98 de la OIT.

En cuanto a la limitación de la libertad de asociación, en materia laboral, reitera que: “libertad de asociación sólo puede estar sujeta a restricciones previstas por la ley, que sean necesarias en una sociedad democrática, y que se establezcan en interés de la seguridad nacional, del orden público, de la salud o de la moral públicas o de los derechos o libertades de los demás”

**- CASO LAGOS DEL CAMPO VS. PERÚ. SENTENCIA DE 31 DE AGOSTO DE 2017 (EXCEPCIONES PRELIMINARES, FONDO, REPARACIONES Y COSTAS)**

La Corte IDH, en esta sentencia, reitera que los Estados partes tienen el deber de garantizar que las personas puedan asociarse libremente con otras personas, sin la intervención de las autoridades públicas que limiten o dificulten el ejercicio del derecho, en este sentido ha señalado que: “156. En materia laboral, este Tribunal ha establecido que la libertad de asociación protege la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programas de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho 221. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación 222. Adicionalmente, el Estado tiene el deber de garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, pues de lo contrario se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses 223. En este sentido, la Corte ha resaltado que la libertad de asociación en materia laboral “no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar [agrupaciones], sino que comprende, además, inseparablemente, el derecho apropiado para ejercer esa libertad” 224.” También ha indicado que los Estados deben dar una protección a los representantes de los trabajadores contra todo acto que pueda perjudicarlos, en los siguientes términos: “160. En el mismo sentido, se ha interpretado que los representantes de los

trabajadores de una empresa deben gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, o de sus actividades derivadas de dicha representación 231. Asimismo, las autoridades nacionales deben garantizar que la imposición de sanciones que puedan resultar desproporcionadas no genere un efecto disuasivo en el derecho de los representantes de expresar y defender los intereses de los trabajadores 232.”

- **CASO CANTORAL HUAMANÍ Y GARCÍA SANTA CRUZ VS. PERÚ. SENTENCIA DE 10 DE JULIO DE 2007 (EXCEPCIÓN PRELIMINAR, FONDO, REPARACIONES Y COSTAS)**

La Corte IDH ha indicado que las personas tienen derecho de asociarse libremente sin la intromisión de las autoridades públicas que entorpezcan el ejercicio del derecho, para la realización común de un fin lícito, sin intromisiones que puedan alterar el ejercicio de dicho derecho. Frente al Estado también se deriva una obligación positiva que consiste en prevenir aquellos actos que busquen menoscabar el ejercicio de dicho derecho y desplegar medidas tendientes a investigar los casos de violaciones a dicha libertad, en los siguientes términos: “144. El artículo 16.1 de la Convención establece que quienes están bajo la jurisdicción de los Estados Partes tienen el derecho y la libertad de asociarse libremente con otras personas, sin intervención de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio del referido derecho. Además, gozan del derecho y la libertad de reunirse con la finalidad de buscar la realización común de un fin lícito, sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar dicha finalidad 103. Al igual que estas obligaciones negativas, de la libertad de asociación también se derivan obligaciones positivas de prevenir los atentados contra la misma, proteger a quienes la ejercen e investigar las violaciones de dicha libertad. Estas obligaciones positivas deben adoptarse, incluso en la esfera de relaciones entre particulares, si el caso así lo amerita 104. Como lo ha determinado anteriormente, la Corte considera que el ámbito de protección del artículo 16.1 incluye el ejercicio de la libertad sindical 105.

145. Por su parte, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha señalado que los derechos sindicales no pueden ser ejercidos en un contexto de impunidad frente a situaciones de violencia sindical caracterizadas, *inter alia*, por ejecuciones extrajudiciales 106

146. El Estado debe garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna. De lo contrario, se podría disminuir la capacidad de las agrupaciones de organizarse para la protección de sus intereses 107. Cabe resaltar que al analizar una queja contra Perú (supra párr. 57), en la que se incluía la denuncia de la ejecución de Saúl Cantoral Huamaní y Consuelo García Santa Cruz, el Comité de Libertad Sindical de la OIT consideró que un ambiente de violencia constituye un obstáculo grave para el ejercicio de los derechos sindicales 108. La libertad sindical sólo puede ejercerse en una situación en que se respete y garanticen plenamente los derechos humanos fundamentales, en particular los relativos a la vida y a la seguridad de la persona 109. Esta Corte resalta la obligación a cargo del Estado de investigar con debida diligencia y en forma efectiva los crímenes contra dirigentes sindicales, teniendo en cuenta que la no investigación de dichos hechos tiene un efecto amedrentador que impide el ejercicio libre de los

derechos sindicales. Dicha debida diligencia se acentúa en contextos de violencia contra el sector sindical.”

De las sentencias de la Corte IDH, se desprende que el derecho de asociación, en materia laboral, comprende el derecho de las personas agremiadas tengan la libertad de escoger sus propios estatutos, sus propias estructuras y sus planes y programas acordes a los intereses y a la búsqueda de su propia autonomía sindical. También cabe resaltar que las leyes y normas que protegen a los trabajadores al interior de los Estados firmantes deben, ante todo, armonizarse con los derechos civiles, políticos, sociales, económicos y culturales, ya que estos son la piedra angular que debe garantizar la plenitud de los derechos y libertades en materia de libertad sindical y las relaciones laborales al interior de la sociedad.

### **3. La regulación normativa interna del Estado Colombiano en materia de Libertad Sindical:**

La relación del Estado Colombiano con el derecho de libertad sindical ha sido dialéctica, en tanto a través de su normatividad constitucional y del bloque de constitucionalidad lo ha incluido y desarrollado entre sus normas de mayor jerarquía, pero a su vez en sus normas de carácter legal y administrativo lo ha restringido en muchas ocasiones de maneras incompatibles con la jurisdicción internacional del trabajo, motivo por el cual ha sido el país objeto de múltiples recomendaciones por parte del Comité de Libertad Sindical de la OIT como se pudo observar. Pese a ello, en un primer lugar ha acogido Colombia tanto los tratados internacionales en la materia adoptados por la OIT y la ONU, así como la Convención Americana y el Protocolo de San Salvador, los cuales por virtud de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución política Nacional, integran las más altas normas del sistema jurídico laboral, siendo predominante en el ordenamiento colombiano la teoría monista frente a la adopción de los instrumentos internacionales en la protección de derechos humanos. Ahora bien, el propio ordenamiento jurídico constitucional ha desarrollado su propia noción de libertad sindical a través del artículo 39 de la carta, en el cual se estableció que “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.” Se observa prima facie una estructura acorde con el ius cogens internacional e incluso se agrega el mecanismo del fuero sindical y por remisión de la huelga y la negociación colectiva (demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión) como elemento constitutivo de dicho derecho. Sin embargo, también se observa de entrada una imposición de inscripción del acta de constitución para el reconocimiento

jurídico del sindicato, cuando precisamente indica el convenio 87 de la OIT que no se requerirá autorización ni injerencia del estado para constituir sindicatos ni acceder a la personería jurídica, debiéndose limitar los procesos formales a requisitos de publicidad. De tal elemento ha nacido precisamente una legislación altamente restrictiva del ejercicio de la libertad sindical con una alta injerencia en temas como el registro sindical, las formas y quórum de las asambleas de los sindicatos, la cantidad de miembros, la constitución de seccionales y subdirectivas, el recaudo de cuotas sindicales, la alta injerencia de autoridades administrativas en los procesos de negociación colectiva, la legalidad del contrato sindical, los criterios amplios y vagos del ámbito de restricción del ejercicio del derecho de la huelga, entre otros. Ejemplo de ello lo han sido la ley 50 de 1990, la cual impone requisitos de forma y fondo respecto de la adopción de los estatutos internos de las organizaciones sindicales, así como del proceso de negociación colectiva que deben surtir y la restricción del ejercicio de la huelga en los servicios públicos sin remitirse al criterio de esencialidad desarrollado por la jurisdicción internacional del trabajo.

Ahora, también se observan mecanismos de protección a la libertad sindical en las normas como el fuero sindical, la prohibición de cierres de empresas en escenarios de huelga, las fuertes sanciones penales por obstruir la afiliación y permanencia de los miembros en un sindicato (artículo 200 del Código Penal Colombiano), la prohibición de actos de persecución sindical, entre otros.

De ahí que se sostenga que el Estado Colombiano ha permanecido en una constante dualidad frente a la protección del derecho de libertad sindical, motivo por el cual, en el caso presente, habiéndose agotado los mecanismos de la jurisdicción interna, se encuentren perpetuadas violaciones a la libertad sindical a la luz del derecho internacional del trabajo tales como 1. La existencia de asociaciones de trabajadores no sindicalizados promovidas por empleadores (en el caso AVIANCA), para desincentivar la afiliación sindical y adherencia a convenciones colectivas 2. La existencia de pactos Colectivos que incentivan la desafiliación de los miembros sindicalizados de ACDAC a su vez que desincentivan la afiliación de nuevos miembros a la organización, 3. Las acciones de persecución sindical en contra de los afiliados de ACDAC a través de negatoria injustificada al acceso a sus funciones de trabajo (lo cual convalidó la máxima instancia judicial del estado colombiano a través de la sentencia T-509 de 2019), 4. La declaratoria de ilegalidad de una huelga ajustada a los criterios de esencialidad del servicio desarrollados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT y producto de la negatoria al arreglo directo por parte de AVIANCA S.A., además del incumplimiento a sus obligaciones legales y convencionales, 5. El despido masivo de trabajadores afiliados a ACDAC sin la realización efectiva de un debido proceso, 6. El hostigamiento ante la opinión pública y la jurisdicción penal de los miembros directivos de la organización sindical ACDAC y 7. La posible disolución de la organización sindical ACDAC fundamentada en una declaratoria de ilegalidad contradictoria con los principios de esencialidad del servicio público esgrimidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, 8. La criminalización de la huelga y la protesta social, 9. La ejecución de conductas ilegales como la interceptación de las comunicaciones por parte de los funcionarios del Estado, así como de los abogados de la multinacional AVIANCA a los directivos de la ACDAC, para saber y enterarse de las acciones jurídicas que emprendería la organización sindical para la defensa de sus derechos humanos fundamentales, 10. El despido de más de 108 pilotos con el uso de pruebas obtenidas, al parecer, mediante las escuchas

ilegales a sus dispositivos móviles, 11. La omisión del Estado Colombiano de evitar la masacre laboral después de haber terminado la huelga de los pilotos en el año 2017, 12. El uso de acciones judiciales para evitar la libertad de expresión del presidente de la asociación sindical ACDAC, 13. El Estado con sus omisiones permite el desaparecimiento de la organización sindical y con ello, borrar de la vida jurídica más de 13 convenciones colectivas de trabajo que se tienen suscritas con las empresas de aviación que operan en Colombia, acabando más de 70 años de historia jurídico laboral que ha permitido reivindicar derechos para miles de trabajadores y pensionados.

Así pues, ante tal escenario de indeterminación en la protección de la libertad sindical, la cual causó las circunstancias fácticas descritas, se hace imperiosa la intervención de la Comisión y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, con la finalidad de observar que dichas situaciones cesen en aras de velar por el cumplimiento del Estado Colombiano a la Convención Americana de Derechos humanos y al protocolo de San Salvador en la materia.

## **II. SOBRE EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

Especial interés reviste el derecho de negociación colectiva en el caso concreto toda vez que se advierte vulnerado tanto por la falta de garantías para su ejercicio que tuvo ACDAC en la etapa de arreglo directo del conflicto colectivo, como en la posterior etapa de realización de la huelga, siendo la restricción impuesta a la misma ambigua y discordante frente a los criterios de la normatividad internacional fijados para ello, lo cual terminó por constituir un escenario de negociación colectiva en un escenario de múltiples conductas antisindicales atribuibles a AVIANCA S.A., teniendo como efecto culmen el despido masivo de trabajadores afiliados a la organización sindical sin el cumplimiento de mínimas garantías al debido proceso que permitieran desvirtuar dicho acto sistemático como una conducta antisindical. Para efectos del desarrollo del derecho a la negociación colectiva, habiéndose expresado un marco general del derecho de libertad sindical dentro del cual surge el derecho a la negociación colectiva, en el presente apartado se desarrollarán: 1. Las normas internacionales del trabajo en materia de negociación colectiva y 2. Las normas del sistema interamericano respecto de la negociación colectiva.

### **1. Marco normativo internacional del trabajo en materia de la negociación colectiva.**

En tanto la negociación colectiva se presenta como una especial categoría del ejercicio del derecho de libertad sindical, la especificidad de la misma conlleva a que sea la Organización Internacional del Trabajo quien encabeza la más extensa configuración del *ius cogens* en la materia. Si bien con la adopción del tratado de Versalles, se estableció de manera general al principio de libertad sindical como fundamental para lograr la paz universal, es hasta la declaración de Filadelfia de 1944, que la OIT cobra verdadera fuerza como el órgano máximo tripartido de la jurisdicción Internacional del Trabajo. Tal tripartismo que lo ha caracterizado sobre otras formas de cooperación internacional en materia de Derecho Humanos, ha implicado que la negociación Colectiva sea un pilar necesario para

su funcionamiento, propiciándose de dicha forma un escenario de diálogo social entre empleadores, estados y trabajadores para la efectiva realización de justicia social. Es así como en dicha declaración se estableció como una de las obligaciones de la OIT el fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitiesen “(e) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas”. De tal forma se erige la negociación colectiva como el mecanismo de diálogo tripartito mediante el cual pueden consensuarse - bajo los mínimos parámetros de justicia social que los miembros de la Conferencia general de la OIT han fijado a través de sus convenios y recomendaciones - los fines esenciales para lograr relaciones equitativas en lo que al trabajo atañe. Posteriormente en el año de 1949, se adoptaría en el marco de la Conferencia General de la OIT el convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, posteriormente incluido dentro de la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, constituyéndose de pleno en un principio que no necesita ratificación expresa para su adopción por parte de los estados miembros de la OIT (si bien el Estado Colombiano en el año 1976 ratificó dicho convenio).

Del convenio 98 de 1949 surgen diversos elementos que permiten definir el derecho de negociación colectiva: 1. El principio de no discriminación del trabajador en ejercicio de la actividad sindical; 2. La no injerencia directa o indirecta de los empleadores en los sindicatos de trabajadores (y viceversa) en las etapas de constitución, funcionamiento y administración; 3. La garantía progresiva del estímulo a procesos de negociación voluntaria entre empleadores y trabajadores que permitan mejorar a través de contratos colectivos las condiciones de empleo. Adicionalmente establece dicha norma la exclusión de los funcionarios públicos de su ámbito de aplicación en consonancia con la especial regulación en la materia que ha dispuesto el convenio 151 relativo al trabajo en la administración pública, el cual adopta en su esencia un similar estructura al concepto de negociación colectiva del convenio 98, más sin embargo no se le dio estatus de convenio fundamental de la OIT, por cuanto requerirá de su ratificación para su plena operancia, como en efecto lo hizo el Estado Colombiano en el año 2000. Del mismo modo que el convenio 87, el convenio 98 define sus elementos recurriendo a las prohibiciones generales respecto de:

1. La discriminación del trabajador en el ejercicio de la actividad sindical, *prima facie*, puede inferirse la no discriminación por razón de la afiliación sindical como una garantía que subyace al principio de libertad sindical o incluso del convenio fundamental 111 sobre la discriminación en el empleado. Siendo ello cierto, también lo es el predicar una garantía previa de igualdad material entre las partes como requisito *in e qua non* para lograr la efectiva realización de la negociación entre empleadores y trabajadores. No estará en condiciones de igualdad de negociación un sindicato respecto del cual se ejercen actos de discriminación sobre sus afiliados que de alguna manera influyan en su voluntad de negociación, como lo pueden ser los actos disuasivos para adherir a un pliego de peticiones o actos persuasivos por parte que induzcan a los miembros del sindicato a aceptar una propuesta ajena a los intereses de la organización (como en efecto ha llegado a ocurrir en el caso de los contratos sindicales o con la adopción de pactos colectivos de trabajo). Tal tesis encuentra asidero en la jurisprudencia del

Comité de Libertad Sindical de la OIT, en donde en el caso 3150 de 2015, en donde fue solicitada la revisión de la normatividad colombiana en materia de pactos colectivos de trabajo suscritos con trabajadores no sindicalizados, estableciéndose que dicha figura contraviene por regla general el derecho a la igualdad en la negociación colectiva, pues en tanto se ofrecen mayores incentivos a los trabajadores no sindicalizados a través de dichos pactos que los contenidos en convenciones colectivas suscritas en el marco de la negociación colectiva, se promueve la desafiliación y no afiliación a los sindicatos, siendo ésta una conducta abiertamente antisindical. Al respecto adujo el Comité “En relación con el primer alegato, el Comité toma nota de que la organización querellante afirma que, a pesar de las repetidas observaciones de la CEACR y recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, los pactos colectivos firmados con trabajadores no sindicalizados — y aplicables únicamente a ellos —, seguirían violando los convenios de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva ratificados por Colombia en la medida en que, tal como se desprendería de 34 querellas administrativas laborales presentadas en 2014 y apoyadas por la CUT: i) numerosos pactos colectivos, a veces presentados bajo la denominación de planes de beneficios, contendrían condiciones más favorables que las aplicables a los trabajadores sindicalizados por medio de sus convenciones colectivas; ii) aun cuando contienen condiciones idénticas a las convenciones colectivas negociadas con las organizaciones sindicales, los pactos colectivos pondrían a los sindicatos en situación de desventaja y afectarían muy negativamente la afiliación sindical ya que los trabajadores pueden tener acceso a las mismas ventajas sin tener que pagar la cuota sindical ni tener que arriesgarse a una posible discriminación antisindical; iii) con miras a contrarrestar el desarrollo de la acción sindical, los pactos colectivos surgirían en muchos casos en momentos claves, por ejemplo en respuesta a la creación de un sindicato o a la presentación de un pliego de peticiones por el mismo; iv) los pactos colectivos serían por lo general creados de manera unilateral por el empleador sin ser precedidos de una auténtica negociación con representantes de los trabajadores no sindicalizados y dan lugar a una promoción activa de parte del empleador entre su personal, y v) con base en lo anteriormente expuesto, los pactos colectivos afectarían la independencia de la representación sindical, condicionan el contenido de la negociación colectiva, buscan fomentar la desafiliación a las organizaciones sindicales y constituyen un instrumento de discriminación antisindical”. (Informe 387 de 2018).

2. Respecto de la no injerencia del empleador en la negociación colectiva, señala el artículo 2 del Convenio 98 que tal puede evidenciarse especialmente en casos en que se fomente “la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.”. Tales actos de injerencia, como se ha observado, constituyen un acto atentatorio de la libertad sindical, y a su vez lo representa respecto de la negociación colectiva en tanto con tal injerencia se inserta un desequilibrio en la balanza de negociación, contándose con un elemento externo que influirá en el poder del empleador en tal negociación. Tal situación se observa en el caso concreto en donde, a través de organizaciones de trabajadores no sindicalizados AVIANCA S.A. utiliza pactos colectivos que ofrecen iguales o mejores condiciones que las contenidas en las convenciones colectivas suscritas con ACDAC, para efectos de evadir la orden judicial impartida por la sentencia T-069 de 2015 respecto

de la utilización de pactos colectivos que beneficien solo a trabajadores no sindicalizados, constituyéndose organizaciones de trabajadores controladas o influidas por el empleador para darle el carácter de normas obtenidas en el marco de un proceso de negociación colectiva no ajustado al presente parámetro de no injerencia. Así mismo, tales actos de injerencia en la negociación colectiva han sido objeto de revisión por parte del Comité de Libertad Sindical de la OIT que, como se observó en el caso 3150 de 2015 en el Estado Colombiano, ha sido reactivo a la aceptación de figuras como el contrato sindical y el pacto colectivo en el ámbito de la negociación colectiva, recomendando las restricciones a estos mecanismos en tanto exista un sindicato de trabajadores en la empresa, pues tales actos atentan contra el derecho a la igualdad de condiciones en la negociación de los sindicatos y empleadores.

3. El último elemento - y, quizá, de mayor relevancia - para definir la negociación colectiva en el ámbito de la normatividad internacional del trabajo, lo constituye tanto la garantía del escenario de negociación voluntaria entre las partes como la adopción de contratos (convenciones) colectivos como producto de dicha negociación para regular las condiciones de trabajo de los trabajadores sindicalizados, siempre que ello no desmejore los mínimos derechos irrenunciables consagrados en los convenios internacionales del trabajo y la legislación interna del Estado. Tal defensa de la convención colectiva como instrumento que materializa los resultados de la negociación colectiva, como hemos visto, ha llevado al cuidadoso recelo respecto de figuras como los pactos colectivos de trabajo y los contratos sindicales, además de tener una especial observancia en el cumplimiento de dichos instrumentos acordados entre las partes. De allí entonces que el convenio 98 de 1949 persiga como finalidad la garantía de un espacio de negociación, ante el cual subyace una obligación de las partes en controversia de acudir a la negociación, evidenciándose en el caso concreto, la negatoria de AVIANCA S.A. a acudir a los diversos escenarios de arreglo directo planteados para la solución del conflicto y la posterior expedición de una convención colectiva de trabajo. Tal procedimiento de negociación directa tendrá como finalidad evitar agravar un conflicto que podrá terminar con una huelga.

## **2. Legislación interamericana frente a la negociación colectiva:**

A diferencia del derecho de libertad sindical, no se ha establecido dentro de la Convención Americana ni el Protocolo de San Salvador de manera expresa el concepto de negociación colectiva, más ello no implica que no se encuentre tal proceso protegido a la luz de dichas normas. Ello se infiere en tanto que el artículo 8 del Protocolo de San Salvador protege tanto el derecho al funcionamiento de los sindicatos como expresamente el derecho a la huelga (el cual como se explicará en posteriores apartados, si bien es un derecho autónomo, subyace como un mecanismo de negociación colectiva).

Así pues, en casos como el del Sindicato de Trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia vs el Estado Colombiano, se estableció en informe de admisibilidad 15/15 del 24 de marzo de 2015, como admisible ante la jurisdicción de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos un conflicto atinente al ámbito de la negociación colectiva en conexidad con el derecho de libertad



sindical. Al respecto se observó en el caso que la Ley 50 de 1990 estableció como requisito para la constitución de comités seccionales un número de afiliados no inferior a doce miembros. Advirtiéndose que dicha norma fue aprobada con posterioridad a la conformación del comité seccional de Bucaramanga del sindicato SINTRAFEC, y que la constitución de dicho comité seccional se ciñó a las normas convencionales legítimamente constituidas a través de la negociación colectiva anterior a la expedición de dicha ley, la aplicación de ésta implicaría un menoscabo al principio de libertad sindical y de no injerencia del Estado en la negociación colectiva, pues se pretende dar efecto retroactivo a una norma en detrimento de los establecido en una convención colectiva de trabajo producto del ejercicio de la negociación colectiva que protege el ejercicio de la libertad sindical.

Conforme a lo anterior, estimó la CIDH razonable la admisibilidad del caso por abrogarse competencia *ratione materiae*, al establecer que “32. La Comisión nota que, en tanto en la petición se denuncian posibles violaciones a los derechos humanos protegidos por la Convención Americana y el Protocolo de San Salvador, tiene competencia *ratione materiae* para conocer la denuncia. La CIDH ha establecido que una vez que la Convención Americana entra en vigor en relación con un Estado, es dicho instrumento -no la Declaración- el que pasa a ser la fuente específica del derecho que aplicará la Comisión, siempre que en la petición se aleguen violaciones de derechos sustancialmente idénticos consagrados en los dos instrumentos y que no medie una situación de continuidad. En el presente caso los hechos denunciados se produjeron a partir del año 2000, período en que el Estado ya había ratificado la Convención. Asimismo, existe una similitud de materia entre el artículo XXII de la Declaración Americana y el artículo 16 de la Convención, ambos invocados por el peticionario, por lo tanto, es en base a este último instrumento que la CIDH evaluará la caracterización de los hechos alegados en la petición.”.

Así pues, las reglas jurisprudenciales de la CIDH han logrado establecer el derecho de negociación colectiva como *ratione materiae* frente al ámbito de aplicación del artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos y el artículo 8 del Protocolo de San Salvador. También se ha observado pronunciamiento de la Corte Interamericana al respecto, más el mismo ha desarrollado el derecho de negociación colectiva en el ámbito del ejercicio de la huelga y las restricciones injustificadas que los estados han impuesto a tal actividad, por cuanto dichas decisiones serán objeto de análisis en subsiguientes apartados. Teniendo en cuenta lo anterior, al igual que sucede con el principio de libertad sindical, la jurisdicción Interamericana está llamada a acoger como regla de interpretación frente al concepto de negociación colectiva el *ius cogens* establecido por la Organización Internacional de Trabajo, como fuente de derecho internacional aplicable en el ámbito de los DESC y debidamente adoptada y ratificada por el Estado Colombiano. Más aún, el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos imprime un especial gradiente al derecho de negociación colectiva, el principio de no regresividad de los DESC, que implica la adopción de normas en el ordenamiento jurídico interno que no menoscaben las garantías previamente constituidas.

De tal manera, son competentes tanto la Comisión Interamericana de Derechos Humanos como la Corte Interamericana de Derechos Humanos para conocer sobre las alegadas vulneraciones al derecho de negociación colectiva que se han dado en contra de los intereses de los afiliados de la

organización ACDAC, las cuales subyacen de hechos como: 1. La reiterada inasistencia injustificada de AVIANCA S.A. al proceso de arreglo directo convocado por ACDAC en el año de 2017, 2. Los incumplimientos a las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre ACDAC y AVIANCA S.A., 3. La declaratoria de ilegalidad de la huelga convocada por la asamblea general de ACDAC ante la negativa al arreglo directo por parte de AVIANCA S.A., 4. Los actos de despido masivo en contra de miembros afiliados y directivos de ACDAC por su presunta participación en la huelga, sin un debido proceso que tan siquiera así lo corroborase, 5. Los actos de persecución sindical en contra de los trabajadores sindicalizados de ACDAC con posterioridad a su reincorporación al trabajo, 6. La promoción y control de organizaciones de trabajadores no sindicalizados para desincentivar la afiliación de trabajadores a ACDAC y 7. La negociación de Pactos colectivos de trabajo con organizaciones de trabajadores no sindicalizados consagrando iguales o mejores condiciones a las pactadas en las convenciones colectivas suscritas con ACDAC, 7. La posible disolución de la organización sindical ACDAC fundamentada en una declaratoria de ilegalidad contradictoria con los principios de esencialidad del servicio público esgrimidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, 8. La criminalización de la huelga y la protesta social, 9. La ejecución de conductas ilegales como la interceptación de las comunicaciones por parte de los funcionarios del Estado, así como de los abogados de la multinacional AVIANCA a los directivos de la ACDAC, para saber y enterarse de las acciones jurídicas que emprendería la organización sindical para la defensa de sus derechos humanos fundamentales, 10. El despido de más de 108 pilotos con el uso de pruebas obtenidas al parecer mediante las escuchas ilegales a sus dispositivos móviles, 11. La omisión del Estado Colombiano de evitar la masacre laboral después de haber terminado la huelga de los pilotos en el año 2017, 12. El uso de acciones judiciales para evitar la libertad de expresión del presidente de la asociación sindical ACDAC, 13. El Estado con sus omisiones permite el desaparecimiento de la organización sindical y con ello, borrar de la vida jurídica más de 13 convenciones colectivas de trabajo que se tiene suscrita con las empresas de aviación que operan en Colombia, acabando más de 70 años de historia jurídico laboral que ha permitido reivindicar derechos para miles de trabajadores y pensionados.

### **III. SOBRE EL DERECHO DE HUELGA.**

En el caso concreto se observa el derecho a la huelga como el derecho central de discusión frente al conflicto colectivo del trabajo suscitado entre ACDAC y AVIANCA, toda vez que dicho derecho fue limitado a través de un ordenamiento jurídico interno vago y discordante con la normatividad y jurisprudencia internacional en la materia, con especial énfasis a la normatividad interamericana frente al ejercicio de la huelga, lo cual terminó en que el ejercicio legítimo de tal instrumento de negociación en el marco de un conflicto colectivo, se convirtiera en la causa para la realización sistemática de despidos masivos de afiliados de ACDAC sin un debido proceso (acorde con la normatividad interna en la materia), así como la constitución de un precedente judicial que restringe ampliamente el ejercicio de la huelga en el ámbito de servicios que no cumplen con los criterios de esencialidad fijados por la normatividad internacional del trabajo en la materia adoptada en el bloque de constitucionalidad del Estado Colombiano. Así mismo, tal restricción injustificada al ejercicio de la huelga se constituyó en

un fuerte desincentivo para la negociación colectiva en el sector aéreo colombiano, lo cual contraviene el principio de libertad sindical en los términos expresados que se protege a través de la normatividad internacional e interamericana en la materia.

Para efectos de sustentar dicha tesis, habiéndose expresado los elementos generales tanto del derecho de libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, es conveniente entrever el derecho a la huelga como una especial categoría dentro de dichos derechos, motivo por el cual las reglas de interpretación de dicha figura se subsumen en las reglas expresadas en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Ahora bien, tal mecanismo también ha adoptado ciertas particularidades que, en contraposición a lo evidenciado en materia de negociación colectiva, ha mostrado un mayor desarrollo en las normas de la jurisdicción interamericana que en la jurisdicción internacional del trabajo, lo cual se ve matizado por los importantes desarrollos a través de las recomendaciones y conceptos técnicos del comité de libertad sindical. Así pues, el presente apartado se dispone a estudiar las particularidades del derecho a la huelga en 1. El ámbito del derecho internacional del Trabajo, 2. La huelga en el ámbito interamericano de los DESC y 3. La huelga en el ordenamiento jurídico interno del Estado Colombiano.

### **1. La huelga en el ámbito de las normas internacionales del trabajo:**

La primera diferencia que se denota entre la jurisdicción interamericana y la jurisdicción internacional de la OIT resulta ser en que la primera hace alusión expresa a la protección al derecho de huelga en el Protocolo de San Salvador, mientras que tanto el convenio 87 como el 98 fundamentales de la OIT, no hacen explícita referencia a tal figura. Ello no implica que el derecho a la huelga no encuentre asidero en las normas internacionales del trabajo, pues, si bien ha reconocido la OIT que dentro de las diversas modalidades en las que se puede dar la huelga dicho mecanismo puede sobrepasar los límites de la negociación colectiva y el ejercicio de la libertad (como puede ocurrir en el caso de formas diversas de protesta social en un marco amplio de libertad de asociación), cierto es que la OIT ha extendido el ámbito de protección a la huelga subyacente de los convenios fundamentales 87 y 98 bajo su conexidad como mecanismo en la negociación colectiva y ejercicio de la libertad sindical, siendo incluso objeto de resoluciones adoptadas por la conferencia general como lo es la resolución sobre la abolición de la legislación antisindical de los estados miembros de la OIT de 1957.

Como una primera fuente normativa al respecto de la definición de la huelga en el ámbito de la OIT, la Oficina Internacional del Trabajo adscrita al Consejo de Administración de la OIT ha recopilado una serie de principios sobre el derecho de huelga como producto de la jurisprudencia sentada por el Comité de Libertad Sindical y los conceptos técnicos en la materia adoptados por la Comisión de expertos. Al respecto dicho texto ha estructurado el derecho de la huelga conforme a: 1. El principio básico en materia del derecho de huelga, 2. La finalidad de la huelga, 3. Los ámbitos de aplicación y de exclusión del derecho de la huelga, y 4. Otros principios relativos a las condiciones para el ejercicio de la huelga.

1. “Ya en 1952, en su segunda reunión, el Comité de Libertad Sindical afirmó el derecho de huelga y formuló los elementos del principio básico sobre este derecho, del que en cierto modo derivan todos los demás, a tenor del cual el derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales”<sup>2</sup>. Tal principio fundamental definitorio de la huelga expresa un mecanismo para la consecución de fines acorde a los intereses económicos y sociales de los trabajadores, los cuales son finalidades tanto de los principios de libertad sindical y de negociación colectiva, motivo por el cual se exprese subyacente la protección de la huelga a los convenios fundamentales 87 y 98 de la OIT. Así mismo, ha expresado la comisión de expertos que “En general, cabe considerar como huelga toda suspensión del trabajo, por breve que sea ésta; ahora bien, establecer esta calificación resulta menos fácil cuando, en lugar de producirse una cesación absoluta de la actividad, se trabaja con mayor lentitud (huelga de trabajo a ritmo lento) o se aplica el reglamento al pie de la letra (huelga de celo o trabajo a reglamento); trátase en ambos casos de huelgas que tienen efectos tan paralizantes como la suspensión radical del trabajo. Observando que las legislaciones y las prácticas nacionales son extremadamente variadas sobre este punto, la Comisión estima que las restricciones en relación con los tipos de huelgas sólo se justificarían si la huelga perdiese su carácter pacífico.”<sup>3</sup>. Así pues, se expresa la huelga en concreto en actos de perturbación al normal desarrollo de la actividad productiva bien sea a través del cese o de actos de cesación parcial o irregular del trabajo, la cual ha de realizarse de manera pacífica para que goce de legitimidad *prima facie*, acorde a los postulados de la paz universal que se predicen en los principios mínimos de la constitución de la OIT.

2. Respecto a la finalidad o reivindicaciones perseguidas por la huelga y que son objeto de protección en el ámbito de las normas internacionales del trabajo, se ciñe la OIT a la finalidad de fomentar y defender los intereses de los trabajadores incluida en el convenio 87 relativo al derecho de libertad sindical. Ahora bien, dadas las particularidades de la huelga, ha identificado la OIT que “Esquemáticamente, las reivindicaciones que se defienden con la huelga pueden sintetizarse en tres categorías: las de naturaleza laboral (que buscan garantizar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores), las de naturaleza sindical (que persiguen garantizar y desarrollar los derechos de las organizaciones sindicales y de sus dirigentes) y las de naturaleza política. Las dos primeras no plantean problemas especiales por cuanto que desde el principio su legitimidad no ofrece duda en las decisiones del Comité de Libertad Sindical. Dentro de las tres categorías de reivindicaciones mencionadas, conviene distinguir todavía según que afecten o no de manera directa e inmediata a los trabajadores que declaran la huelga. Queda así introducida la problemática de la huelga política y de la huelga de solidaridad. Es importante señalar desde ahora que el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos han rechazado la tesis de que el derecho de huelga

---

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo (1998). *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. Primera edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998), núm. 4: GINEBRA*

<sup>3</sup> Libertad sindical y negociación colectiva. Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte 4B) a la 81.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1994). Ginebra.

debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo.”. Tales reglas respecto de las finalidades perseguidas por la huelga implican que en ningún caso las huelgas de carácter laboral individual y colectivo saldrán de la órbita de protección de los convenios fundamentales de la OIT, en tanto representan un ejercicio legítimo de defensa directa de los intereses de los trabajadores. Ahora bien, frente a las huelgas políticas y de solidaridad, ha sido un tanto más flexible la interpretación del Comité de Libertad sindical al establecer que, por regla general la huelga política sobrepasa el ámbito de protección de las normas internacionales en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Sin embargo, señala el comité que en tanto las mismas sean producto de reivindicaciones políticas que influencia directa en las condiciones sociales y económicas de los trabajadores, se constituye la huelga como un ejercicio legítimo de participación democrática y diálogo social; luego encuentra allí la normatividad internacional del trabajo una especial circunstancia que amerita su aplicación, con motivo de la finalidad de justicia social universal que reviste a la OIT. Frente a la huelga por solidaridad por el contrario partida, establece la comisión de expertos que por regla general debe permitirse la huelga por solidaridad, teniéndose como limitante para ello que la huelga a la que decidan adherirse organizaciones de trabajadores no afectas, sea legal.

3. El criterio de legalidad de la huelga no se reduce a las legislaciones internas, siendo enfáticos tanto el Comité de Libertad Sindical como la Comisión de Expertos en recomendar a los estados miembros adaptar sus legislaciones a los principios relativos a la huelga. Para tales efectos - con especial interés en el caso concreto - se han establecido una serie de parámetros que permiten evidenciar los ámbitos de aplicación y exclusión de la huelga en razón al tipo de trabajadores que la pueden desempeñar y la naturaleza del servicio que sea suspendido como consecuencia de ésta. En un primer lugar, por mandato expreso del artículo 9 del convenio 87 se ha dispuesto que las legislaciones nacionales podrán determinar la aplicación de las garantías del convenio frente a las fuerzas armadas y de policía, siendo ésta la primera exclusión de protección del derecho de la huelga, a la cual el Comité de Libertad Sindical se ha acogido. Ahora bien, en virtud del artículo 3 del Convenio 87 se ha establecido que la huelga es una regla de carácter general subyacente al derecho de las organizaciones de “organizar sus actividades”, por cuanto las limitaciones al mismo - sin perjuicio de las previamente mencionadas - representan excepciones a la regla general y en tal sentido deberán determinarse con claridad y obedecer a principios de razonabilidad conforme a la teleología de las normas internacionales en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Así han señalado el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos que la protección al ejercicio de la huelga podrá ser excluida respecto de 1. Ciertos funcionarios públicos, 2. Los trabajadores de los servicios públicos esenciales en estricto sentido del término y 3. En situaciones de crisis nacional aguda.

3.1. Respecto del concepto de función pública bajo el cual puede restringirse el ejercicio de la huelga, ha expresado la comisión de expertos que deben entenderse como sujetos de la función pública a “los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado”<sup>4</sup>. Siendo una excepción al ámbito de protección del derecho de huelga, ha observado la OIT una especial protección

---

<sup>4</sup> .1996. La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración. Cuarta edición (revisada). Ginebra.

respecto de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva de estos trabajadores a la luz del convenio 151 de la OIT, velándose en las legislaciones internas por la adopción de procedimientos de arreglo directo, mediación y arbitraje que lleven a buen término las demandas que las asociaciones de funcionarios públicos hagan a la administración. Ahora bien, ha excluido el Comité de Libertad sindical de dicha restricción a ciertas categorías de funcionarios como los empleados públicos en empresas industriales y comerciales del estado, en el petróleo, el transporte público y la enseñanza<sup>5</sup>, por considerar que en estricto sentido no ejercen la función pública dentro de los parámetros señalados.

3.2. Una especial importancia reviste en el ámbito de las restricciones al ejercicio de la huelga el concepto de servicio público esencial en sentido estricto (máxime cuando en el caso presente se declaró la ilegalidad de una huelga conforme a la legislación colombiana discordante con dicha definición en el ámbito del derecho internacional del trabajo, llevando a declarar la ilegalidad de la huelga en un servicio público no esencial en estricto sentido, como lo es el transporte aéreo por parte de una sola aerolínea). En el año de 1983 la Comisión de Expertos definiría como servicios públicos esenciales como “los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población”<sup>6</sup>, con lo cual no todo servicio público podrá ser objeto de restricción del ejercicio de la huelga. Como ejemplo de ello, ha aceptado el comité como servicios públicos esenciales los prestados por el sector hospitalario, servicios de electricidad, abastecimiento de agua, de telefonía y de control del tráfico aéreo, respecto de los cuales puede evidenciarse que su interrupción de manera efectiva pone en riesgo la vida e integridad de las personas, así como la seguridad. Por lo contrario, se recoge en los principios relativos al derecho de la huelga de la OIT, que de la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical se han excluido de la denominación de servicios públicos esenciales servicios como “la radio-televisión; el sector del petróleo; el sector de los puertos (carga y descarga); los bancos; los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos; los grandes almacenes; los parques de atracciones; la metalurgia; el sector minero; los transportes, en general; las empresas frigoríficas; los servicios de hotelería; la construcción; la fabricación de automóviles; la reparación de aeronaves; las actividades agrícolas; el abastecimiento y la distribución de productos alimentarios; la Casa de la Moneda; la agencia gráfica del Estado; los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco; el sector de la educación; los transportes metropolitanos; los servicios de correos.”<sup>7</sup>. Ahora bien, por último, señala la OIT que por razones de prolongación puede constituirse la afectación en un servicio público no esencial en una amenaza a la vida, la seguridad y la salud de las personas.

---

<sup>5</sup> 1984. Informes del Comité de Libertad Sindical», Boletín Oficial (Ginebra), vol. LXVII, Serie B, núm. 1, informe 233.º, caso núm. 1225.

<sup>6</sup> 1983. Libertad sindical y negociación colectiva. Estudio general acerca de la aplicación de los convenios sobre la libertad sindical y sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, así como del convenio y la recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte 4B) a la 69.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1983). Ginebra

<sup>7</sup> Organización Internacional del Trabajo (1998). *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. Primera edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998), núm. 4: GINEBRA*

Frente al criterio de esencialidad en el servicio de transporte aéreo, tuvo la oportunidad ACDAC de recibir por medio solicitud de la federación CUT a la cual se encuentra afiliada, el concepto técnico TUR 1-14 expedido por la oficina internacional del Trabajo, mediante el cual se expresan pautas que permiten inferir que el servicio de transporte aéreo en el contexto colombiano no representa en rasgos generales un servicio público esencial, más aún cuando a través de diversas aerolíneas se garantizó un funcionamiento mínimo del servicio según los parámetros expresados mediante los cuales puede restringirse la huelga en un servicio público no esencial.

La Organización Internacional del Trabajo ha considerado que el derecho a la huelga debe estar limitado por criterios distantes de la indeterminación y la vaguedad, ya que estos podrían desencadenar la esencialidad en todos los servicios. Dentro de estos criterios rechazados se encuentran los derechos fundamentales, la prosperidad económica, el interés general y la utilidad pública por ser abiertamente interpretativos.

Es así como la Comisión de expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones manifestó una fórmula estricta para considerar los servicios públicos esenciales a aquellos cuya interrupción ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población. Definición que, además, debe interpretarse de manera selectiva para que no pueda suponerse de manera forzada que algunas actividades ponen en peligro los derechos expuestos.

Así, el transporte aéreo en Colombia no se puede considerar como un servicio público esencial de carácter estricto, al no cumplir con las características desarrolladas por la jurisprudencia internacional en la materia; entre otras, porque no viola derechos fundamentales ni los pone en grave riesgo.

Según el Comité de Libertad Sindical, órgano de control de la Organización Internacional del Trabajo que interpreta y aplica las normas internacionales sobre Libertad Sindical:

“Para determinar los casos en los que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una **amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población**”.

“El principio sobre prohibición de huelgas en los «servicios esenciales» podría quedar desvirtuado si se tratara de declarar ilegal una huelga en una o varias empresas que no prestaran un «servicio esencial» en el sentido estricto del término, es decir, los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población”<sup>8</sup>.

El servicio en cuestión no sólo no concuerda con las características materiales para considerarse un servicio público esencial sino que explícitamente se ha manifestado por la autoridad internacional legítima para interpretar los derechos a la Libertad Internacional contenidas en las Normas

---

<sup>8</sup> Véanse Recopilación de Principios y Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, de 1996, párrafo 542; 308.º informe, caso núm. 1923, párrafo 221; 314.º informe, caso núm. 1787, párrafo 32; 320.º informe, caso núm. 1963, párrafo 229; 328.º informe, caso núm. 2120, párrafo 540 y 336.º informe, caso núm. 2340, párrafo 645

Internacionales del Trabajo, el Comité de Libertad Sindical, como NO esencial: Según el párrafo 587 de la Recopilación de Principios y Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, que recuerda los casos en los que definió los servicios que no son esenciales en el servicio estricto del término y, entre otros mencionó:

**“-Los transportes, en general**

(véanse Recopilación de 1996, párrafo 545; 302º informe, caso núm. 1849, párrafo 203, caso núm. 1695, párrafo 248; 303º informe, casos núms. 1810 y 1830, párrafo 62; 316º informe, caso núm. 1989, párrafo 191; 317º informe, caso núm. 1971, párrafo 56);

**-Los pilotos de líneas aéreas**

(véase 329º informe, caso núm. 2195, párrafo 737.)”

El Comité de Libertad Sindical ha tenido la oportunidad de estudiar casos similares al que se presenta en la queja y ha resuelto de la siguiente manera:

**Caso: 3011 Turquía.**

Párrafo 647. El Comité observa que la acción sindical realizada por Hava-İş el 29 de mayo de 2012 para protestar contra un proyecto de ley que tenía por objeto prohibir las huelgas en el sector de la aviación equivale a una huelga realizada para protestar contra una cuestión de política socioeconómica que tiene un impacto directo en los miembros del sindicato de la compañía aérea y en los trabajadores del sector de la aviación en general, y, por lo tanto, equivale a una huelga de protesta que entra el marco de la protección de los principios de la libertad sindical. Al recordar que el despido de sindicalistas sólo puede basarse en la prohibición de huelgas que de por sí no infrinjan los principios de la libertad sindical, el Comité llega a la conclusión, como lo ha hecho anteriormente en un caso similar relativo a Turquía que concernía a las partes en la presente queja [véase caso núm. 1755, párrafo 343], que la decisión de despedir a los trabajadores huelguistas se ha adoptado como consecuencia de las actividades sindicales legítimas de los trabajadores en cuestión, y más concretamente de su participación en el cese de actividades del 29 de mayo de 2012. En estas circunstancias, el Comité recuerda una vez más al Gobierno que el recurso a medidas extremadamente graves como el despido de trabajadores por haber participado en una huelga y rehusar su reintegro, implican graves riesgos de abuso y constituyen una violación de la libertad sindical [véase Recopilación, op. cit., párrafo 666].

**Caso 2983. Canadá.**

“285. El Comité toma nota de que, en el presente caso, el sindicato querellante representa a dos grupos de empleados con un único convenio colectivo: los empleados del servicio de mantenimiento técnico y los empleados de servicios del aeropuerto relacionados con la actividad de la compañía en todo el país, entre los que se incluyen los empleados de mantenimiento en escala y mantenimiento pesado, automecánicos, mecánicos, electricistas, inspectores y redactores técnicos, mozos de cabina, limpiadores del avión, personal de equipajes y mercancías, agentes de equipajes y mercancías,



agentes de masa y centrado, instructores y planificadores. El Comité ha considerado en todo momento que estas categorías de trabajadores no prestan servicios esenciales en el sentido estricto del término. Si bien valora positivamente las inquietudes del Gobierno arriba indicadas, el Comité considera que el hecho de vincular las restricciones del derecho de huelga con las dificultades que provocan en el comercio y los intercambios se abren las puertas a la prohibición de una diversidad de acciones reivindicatorias y de huelgas legítimas. Aun cuando las huelgas y otras acciones conexas tienen repercusiones perjudiciales para el comercio y los intercambios, tales consecuencias no convierten de por sí al sector afectado en un servicio «esencial», y por ende debería mantenerse el derecho de huelga en el mismo” [véase Recopilación, op. cit. párrafo 592]

#### **Caso 2841: Francia.**

“1041. El Comité recuerda que, en el sector aeroportuario, sólo el control de tráfico aéreo puede considerarse como un servicio esencial que justifique una restricción del derecho de huelga. De esta manera, ni la distribución de petróleo para el funcionamiento del transporte aéreo ni el transporte en sí mismo se podrían considerar como servicios esenciales en el sentido estricto del término. Además, no se pueden invocar razones económicas para justificar las restricciones del derecho de huelga. Sin embargo, el Comité ya consideró que, en caso de paralización de un servicio no esencial en el sentido estricto del término de un sector de muy alta importancia del país — como puede ser el transporte de pasajeros y de mercancías —, se puede justificar la imposición de un servicio mínimo. Un servicio como éste podría también servir como solución de recambio posible en las situaciones en las que una limitación importante o una prohibición total de la huelga no se pueda justificar y en la que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la mayoría de los trabajadores, se pudiera contemplar para satisfacer las necesidades básicas de los usuarios o incluso la seguridad o el funcionamiento continuo de las instalaciones” [véase Recopilación, op. cit., párrafo 607].

#### **Caso 2723: Fiji.**

“la radio, la televisión, los bancos **y la aviación civil más generalmente no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término.** Al vincular las restricciones del derecho de huelga con las dificultades que provocan en el comercio y los intercambios se abren las puertas a la prohibición de una diversidad de acciones reivindicatorias y de huelgas legítimas. Aun cuando las huelgas y otras acciones conexas tienen repercusiones perjudiciales para el comercio y los intercambios, tales consecuencias no convierten de por sí al sector afectado en un servicio «esencial», y por ende debería mantenerse el derecho de huelga en el mismo” [véase Recopilación, op. cit., párrafos 522, 576, 579, 585, 587 y 592].

#### **Caso 2519: Sri Lanka.**

1144. En lo que respecta a la orden de servicios esenciales, el Comité observa que la lista que figura en el decreto de excepción (disposiciones varias y facultades) núm. 01, en su texto modificado, de 3 de agosto de 2006, enumera varios servicios que no se consideran esenciales en el sentido estricto

del término, incluyendo servicios del sector petrolero; el servicio de correos; los servicios prestados por el Banco Central; los servicios relativos a la exportación; los servicios ferroviarios y de transporte público; las empresas públicas; las plantaciones de té, café y coco; y los servicios de radiodifusión.(...) El Comité pide por lo tanto al Gobierno que, en consulta con los representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores y tomando en cuenta las circunstancias particulares del país, tome las medidas necesarias para revisar y modificar la lista de servicios esenciales que se contempla en el decreto de excepción (disposiciones varias y facultades), núm. 01, en su texto modificado el 3 de agosto de 2006, si todavía sigue en vigor, a fin de ponerlo en conformidad con los Convenios núms. 87 y 98. (Informe 348°)

### **Caso 2340: Nepal.**

“654. En vista de las conclusiones que preceden, el Comité invita al Consejo de Administración a que apruebe las recomendaciones siguientes:

a) el Comité pide al Gobierno que tome rápidamente las medidas requeridas para modificar la ley de 1957 sobre los servicios esenciales en el sentido indicado en las conclusiones y que confirme si sigue vigente el aviso emitido el 17 de febrero de 2004 en virtud de la Ley de Servicios Esenciales, de 1957, respecto de los 14 servicios mencionados<sup>9</sup> y, de ser así, pide al Gobierno que adopte de inmediato las medidas necesarias para revocarlo o limitar su aplicación a los servicios esenciales en el sentido estricto del término, es decir, aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, y le mantenga informado de las medidas adoptadas al respecto”; (Informe 336°)

En Comité de Libertad Sindical se pronunció en igual sentido en los Casos 2212 Grecia, Informe 330°; Caso 1788 Rumania, Informe 297°; Caso 1775 Belice, Informe 295°; Caso 1755 Turquía, Informe 295°; Caso 1431 Indonesia, Informe 259°; Caso 1384 Grecia, Informe 251°.

Es muy valioso resaltar el caso 2841 de Francia, en donde se expresó que “En el sector aeroportuario, sólo el control de tráfico aéreo puede considerarse como servicio esencial que justifique una restricción del derecho de huelga. De esta manera, ni la distribución de petróleo para el funcionamiento del transporte aéreo ni el transporte en sí mismo se podrían considerar como servicios esenciales en el estricto sentido del término”<sup>10</sup>. Ahora bien, admitió en dicho caso el Comité que es razonable la imposición de un servicio mínimo en el escenario de huelga en el sector transporte en tanto se

---

<sup>9</sup> los servicios de correos; los servicios de difusión; telecomunicaciones y medios de comunicación impresos; los servicios de transporte vial, aéreo y marítimo, el trabajo relacionado con la aviación civil, el mantenimiento de las aeronaves y la seguridad, los servicios en las estaciones de ferrocarriles y de almacenamiento público; los servicios de la moneda y de imprenta pública, los servicios de fabricación de material de defensa y afines, los servicios de suministro de electricidad, los servicios de suministro de agua potable, los servicios de hoteles, moteles, restaurantes, centros de alojamiento vacacionales y turísticos y otros tipos de servicios conexos; la importación y distribución de bienes derivados del petróleo; los servicios de hospital, centros sanitarios y establecimientos de fabricación y distribución de medicamentos; servicios de la banca, y de recogida, traslado y reciclado de basuras.

<sup>10</sup> Informe 362 del caso 2841 del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

evidencie su alta importancia para el país, lo cual no obsta para de manera general limitar el ejercicio de la huelga en dicho sector, motivo por el cual ha recomendado en múltiples ocasiones a los estados miembros a revisar sus ordenamientos internos, con un especial interés en aquellos (como en el caso colombiano) que confieren a la autoridad administrativa la potestad de fijar a su arbitrio los servicios públicos que se consideran esenciales y excluidos respecto del ejercicio de la huelga.

3.3. Por último, admite el Comité de Libertad Sindical como excepción a la huelga las situaciones de crisis nacional aguda que impliquen la declaratoria por periodo de tiempo limitado de un estado de emergencia o de conmoción interior, siempre y cuando dicha restricción se haga necesaria para hacer frente a tal situación. Al respecto aduce la OIT, que para tales efectos deberá corroborarse “«una auténtica situación de crisis como la que se produce en casos de conflictos graves, de insurrección o incluso de catástrofe natural, en los que dejan de concurrir las condiciones normales de funcionamiento de la sociedad civil”<sup>11</sup>

4. Como otro de los elementos principales constitutivos del derecho de la huelga se esgrime la forma en la que ésta debe desarrollarse, aceptándose en instancias de la jurisdicción internacional del trabajo ciertas condiciones razonables previas en el marco de la negociación colectiva para después optar por dicho mecanismo en defensa de los intereses de los trabajadores, sin que dichas condiciones lleguen a constituir un obstáculo para la autonomía de acción de las organizaciones sindicales que subyace del principio de libertad sindical. Ha considerado el comité como requisitos previos al ejercicio de la huelga conformes con el derecho de libertad sindical:

- “1. La obligación de dar un preaviso.
2. La obligación de recurrir a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje (voluntario) en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de la huelga, en la medida en que sean adecuados, imparciales y rápidos, y que las partes puedan participar en cada etapa.
3. La obligación de respetar un determinado quórum y de obtener el acuerdo de una mayoría.
4. La celebración de un escrutinio secreto para decidir la huelga.
5. La adopción de medidas para respetar los reglamentos de seguridad y para la prevención de accidentes.
6. El mantenimiento de un servicio mínimo en determinados casos.
7. La garantía de la libertad de trabajo de los no huelguistas”

Respecto del arbitraje como mecanismo de previo agotamiento antes de recurrir a la huelga, ha sido enfática la jurisdicción internacional del trabajo en declarar que el arbitraje obligatorio solo será

---

<sup>11</sup> Libertad sindical y negociación colectiva. Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte 4B) a la 81.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1994). Ginebra.

admisible en el caso de los conflictos colectivos de trabajadores de servicios públicos esenciales, los servidores públicos y en casos de crisis nacional, caso contrario se constituirá en un acto contrario a la libertad sindical al limitar ostensiblemente el campo de acción sindical y por consiguiente de los convenios 87 y 98.

Sobre las mayorías requeridas para la aprobación de la huelga, también existen precedentes claros en la OIT, en el siguiente sentido:

“556. La exigencia de la decisión de **más de la mitad de todos los trabajadores concernidos para declarar una huelga es demasiado elevada** y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga, sobre todo en grandes empresas”. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 507.)

“557. La mayoría absoluta de trabajadores vinculados en una declaración de huelga puede resultar difícil de alcanzar, particularmente en aquellos sindicatos que agrupan a un gran número de afiliados. **Esta disposición puede entrañar, pues, un riesgo de limitación importante al derecho de huelga**”. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 508 y 316.º informe, caso núm. 1989, párrafo 190.)

“560. Un **quórum de dos tercios de los miembros podría ser difícil** de alcanzar, en particular cuando los sindicatos tienen un gran número de afiliados o cubren un territorio vasto”. (Véanse Recopilación de 1996, párrafo 511; 332.º informe, caso núm. 2216, párrafo 912 y 333.er informe, caso núm. 2251, párrafo 987.)

“561. Subordinar la declaración de huelga al acuerdo de la mayoría de los afiliados en las federaciones y confederaciones y la **del voto afirmativo de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa pueden constituir una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales**”. (Véase Recopilación de 1996, párrafo 512.)

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, también ha dicho sobre el particular:

“Si un país considera adecuado prever en su legislación disposiciones que exijan de las acciones de huelga deben ser votadas de los trabajadores, debería asegurar que sólo se tomen en consideración los votos emitidos, y que el quorum o la mayoría necesaria se fije a un nivel razonable” (Estudio General, párrafo 147)

En casos asimilables al que exponemos, donde no se pretende una huelga total en la empresa, el Comité de Libertad Sindical ha dicho:

“Conforme con los principios de Libertad Sindical, que la decisión concerniente a la declaración de una huelga en las secciones locales de una organización sindical pueda ser adoptada por la asamblea general de las secciones locales, si el motivo de la huelga es de

índole local, y que, en las organizaciones sindicales de grado superior, la decisión de la declaración de huelga puede ser adoptada por el comité de dirección de estas organizaciones”. (Informe 233° Caso 1224).

Respecto del quorum necesario para la declaratoria de la huelga, evidenciando que en varios casos se allegan al comité quejas relativas a la imposición de tasas de votación sumamente difíciles de cumplir, sobre todo tratándose de sindicatos de grandes empresas, la comisión de expertos fijó una serie de parámetros acogidos por el Comité de libertad Sindical, para determinar si las exigencias del quórum estipuladas en las legislaciones internas se adaptan al contenido de los convenios 87 y 98, expresando al respecto “La legislación de muchos países subordina el ejercicio del derecho de huelga a la aprobación previa de esa acción por un cierto porcentaje de trabajadores. Esta exigencia no plantea, en principio, ningún problema con respecto al Convenio [núm. 87], pero las modalidades de escrutinio, el quórum y la mayoría exigida no deberían ser tales que el ejercicio del derecho de huelga resultase, en la práctica, muy difícil, e incluso imposible. Las condiciones establecidas en las diversas legislaciones varían enormemente, y su compatibilidad con el Convenio puede depender también de elementos concretos, tales como la diseminación o el alejamiento geográfico de los centros de trabajo, o incluso la estructura de la negociación colectiva (por empresas o por industrias) [...] Si un Estado Miembro considera adecuado prever en su legislación disposiciones que exijan que las acciones de la huelga deban ser votadas por los trabajadores, dicho Estado deberá asegurar que sólo se tomen en consideración los votos emitidos, y que el quórum o la mayoría necesaria se fije a un nivel razonable”<sup>12</sup>.

5. Para concluir su informe respecto de los principios de la OIT sobre el derecho de la huelga, la Oficina Internacional del Trabajo se permite hacer un balance de las restricciones evidenciadas en las legislaciones internas de los países miembros de la OIT y por tanto obligados al cumplimiento de los convenios fundamentales 87 y 98. Respecto de las limitaciones en Colombia se adujo “Colombia. Presencia de las autoridades en las asambleas generales reunidas para votar la sujeción al fallo arbitral o la declaración de huelga; prohibición de la huelga en ciertos servicios no esenciales; privación del derecho a las federaciones y confederaciones; facultad del ministro de Trabajo, una vez declarada la huelga, de someter a votación la remisión del conflicto a un fallo arbitral, así como de imponer el arbitraje cuando la huelga se prolongue más allá de cierto período (el Gobierno comunicó que ha preparado un borrador de proyecto de ley para modificar la legislación).”<sup>13</sup>. Así pues, se observa que el Comité de Libertad Sindical ha analizado puntualmente el cumplimiento del Estado Colombiano frente a los principios de la huelga como normas de interpretación de los convenios 87 y 98 de la OIT, en donde deajo constancia de abiertas contradicciones a dichos principios como la prohibición de la

---

<sup>12</sup> 1994. Libertad sindical y negociación colectiva. Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe III (Parte 4B) a la 81.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1994). Ginebra

<sup>13</sup> Organización Internacional del Trabajo (1998). *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. Primera edición en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117 (1998), núm. 4: GINEBRA*

huelga en servicios no esenciales (como en el transporte aéreo) y la alta injerencia de las autoridades administrativas en los procesos de votación y decisión de la huelga así como la imposición del arbitraje obligatorio en huelgas de servicios públicos no esenciales. Tal escenario de limitación injustificada y en contravía de los convenios internacionales del a OIT conllevó a que en el año de 2017, la Corte Suprema de Justicia de Colombia decidiera declarar la ilegalidad de la huelga adelantada por el sindicato de aviadores civiles de Colombia ACDAC, quienes prestaban un servicio de transporte no esencial, respecto del cual se garantizó un mínimo funcionamiento por parte de aerolíneas diferentes a AVIANCA S.A, y por parte de la misma AVIANCA S.A. a través de la contratación de otros pilotos para tales efectos; y a su vez, huelga respecto de la cual no fue reconocido por el estado el proceso de votación a distancia de varios miembros en atención a las dificultades de reunir a todos los miembros de la asamblea en un solo lugar por la naturaleza de su trabajo y por la magnitud de la compañía. Tal decisión conllevaría a que posteriormente, amparada en la legislación interna colombiana consagrada en el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, AVIANCA decidiera efectuar el despido de más de un centenar de pilotos afiliados a ACDAC sin el cumplimiento de un debido proceso y mínimas garantías consagradas en la legislación interna para tales efectos, constituyéndose no solo un acto de despido sistemático antisindical en razón del ejercicio de una huelga ajustada a los parámetros de las normas internacionales ratificada por Colombia, sino también constituyéndose un precedente judicial con fuerza normativa que restringe severamente el ejercicio de la huelga en numerosas actividades no esenciales y más aún, dejando intacta la potestad de las autoridades administrativas de determinar a su arbitrio cuando un servicio público podrá ser objeto de restricción de la huelga.

## **2. Legislación interamericana aplicable en materia de huelga.**

La normatividad interamericana en materia del derecho de la huelga, a diferencia de la normatividad de la OIT y en concordancia a lo efectuado por el PIDESC, si maneja una protección expresa al derecho de huelga, consagrada en el artículo 8 del Protocolo de San Salvador. De allí que se desprenda la protección al derecho de negociación colectiva en los instrumentos de Derechos Humanos del Sistema Interamericano. Sin embargo, la protección establecida en sus instrumentos se limita a de manera general hacer alusión al derecho de huelga sin especificar categorías que lo integren. Por ello, al igual que la labor del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos, tanto la Corte Interamericana de Derechos Humanos como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos se han encargado de desarrollar las principales reglas que permitan una efectiva protección al derecho de huelga, a través de los múltiples casos que a través de sus mecanismos de quejas individuales y revisión de informes periódicos se han podido evidenciar. Se resalta de dichos instrumentos que ambos organismos del sistema interamericano han desarrollado el derecho de la huelga a la luz de las garantías judiciales en los ordenamientos internos para su defensa, así como del derecho de libertad sindical al cual se asocia el derecho de huelga. Ahora bien, se resalta que, por la naturaleza de la jurisdicción Interamericana frente a la jurisdicción especializada de la OIT, no se ha producido en su seno un desarrollo exhaustivo de un *ius cogens* como ha sucedido en el caso del

Comité de Libertad Sindical. Ello no impide que tales normas de derecho internacional no sean aplicables como quiera que las mismas representan importantes criterios de interpretación - además vinculantes en los ordenamientos internos que han acogido dichas normas internacionales del trabajo - frente a las distintas vicisitudes que puedan evidenciarse como vulneraciones al derecho de la huelga, expresamente protegido por los instrumentos del derecho interamericano en la materia.

Así pues, en casos como el 11.381 de Nicaragua de 1997, estimo la Comisión Interamericana razonable admitir las reclamaciones conforme a las violaciones al derecho de huelga conforme a las limitaciones de acceso a la administración de justicia para su garantía. Pero yendo más allá, ha sido la jurisdicción interamericana cercana al *ius cogens* fijado por la OIT en la materia, al haber expresado en su opinión consultiva del 28 de marzo de 2014, bajo las observaciones presentadas por algunas instituciones académicas que “Derecho de huelga y de formar federaciones y confederaciones: Son derechos sindicales complementarios con el derecho a la libre asociación. En su recopilación de decisiones y principios, la OIT declaró que “los trabajadores deben tener derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a ellas [lo que] implica para las organizaciones mismas el derecho de constituir las federaciones y las confederaciones que estimen convenientes [...]. Una organización de trabajadores debe tener derecho a ingresar en la federación y confederación de su preferencia”. Según la OIT, el derecho de huelga “es corolario indisociable del derecho de sindicación” y es considerado como un “derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones” (ver Comité de Libertad Sindical en los párrafos 520 - 523 de la recopilación de sus decisiones y principios). El párrafo 525 del mismo documento permite que las federaciones y confederaciones sean titulares del derecho de huelga. Por lo tanto, la OIT reconoció los derechos mencionados a las personas jurídicas como una extensión del derecho de libertad sindical conferido a los trabajadores.”<sup>14</sup>. Así mismo, destacan de dicha opinión consulta frente al derecho de huelga la observación presentada por la Confederación Sindical Internacional y la Confederación Sindical de las Américas, se adujo la consistencia entre las decisiones de la Corte Interamericana con el enfoque de la OIT en la protección de los derechos derivados de huelga y negociación colectiva respecto de la libertad sindical, aduciendo al respecto ““la falta de protección del derecho legal del sindicato para solicitar el reconocimiento legal y llevar a cabo su actividad libre de injerencia significa que los trabajadores individuales serían despojados de su derecho a llevar a cabo actividades en cumplimiento de sus intereses colectivos. Todo lo que quedaría en tal caso sería un derecho básico de reunirse, lo que está muy lejos de la extensión integral del derecho a la libertad de asociación”

Por último, se destaca dentro de la jurisprudencia de la Corte Interamericana el caso de Ricardo Baena y otros vs Panamá de 2001, en donde se denuncia el incumplimiento de las obligaciones contenidas en los artículo 16 de la Convención y 8 del Protocolo de San Salvador por restricciones injustificadas al ejercicio de libertad sindical y de la huelga, al no probarse por parte del estado los criterios de orden

---

<sup>14</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos (2014). Solitud de opinión consultiva sobre la interpretación y alcance del Artículo 1.2 (Artículo 1, Párrafo Segundo) de la Convención (Personas jurídicas) realizada el 28 de marzo de 2014. Resumen de observaciones a la solicitud

público, necesidad, seguridad nacional o afectación a derechos de terceros que justificaran su restricción. Lo anterior aunado a la constatación de una serie de despidos antisindicales en razón a la participación de los trabajadores en reivindicaciones a través de la huelga, los cuales se adjudicaron como violatorios del derecho de libertad sindical consagrado en la normatividad de la Convención Americana y el Protocolo de San Salvador. Respecto de dicha práctica antisindical, la Corte se remitió a las Decisiones adoptadas por el Comité de Libertad Sindical en la materia aduciendo “El Comité de Libertad Sindical de la OIT, al resolver el caso No. 1569, decisión que consta en el acervo probatorio del expediente ante esta Corte, consideró que “el despido masivo de dirigentes sindicales y trabajadores del sector público por el paro del día 5 de diciembre de 1990 es una medida, que puede comprometer seriamente, las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales en el sector público en las instituciones donde existan”, y que, en consecuencia, tal despido significó una grave violación al Convenio No. 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva”. Así mismo se sustentaría la conexidad entre el derecho de huelga y de libertad sindical expresándose “En la audiencia pública y en sus alegatos finales la Comisión alegó la aplicabilidad del Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -“Protocolo de San Salvador”- (en adelante “el Protocolo de San Salvador”) al presente caso, basada en que con la aplicación de la Ley 25 el Estado afectó el ejercicio del derecho a la libertad de asociación sindical en general (uno de cuyas expresiones es el derecho de huelga), el cual está garantizado en el artículo 8 del aludido Protocolo; que el Protocolo de San Salvador entró en vigor el 16 de noviembre de 1999, pero Panamá firmó dicho instrumento en 1988, con anterioridad a los hechos del caso; que al firmar el Protocolo el Estado se comprometió a abstenerse de realizar actos que contrariasen el objeto y fin del tratado; que conforme a los principios generales del derecho internacional, las obligaciones de los Estados surgen desde mucho antes de que éstos ratifiquen un tratado internacional, y que en este caso Panamá es responsable de la violación cometida por sus agentes con posterioridad a la firma del Protocolo de San Salvador, ya que las acciones del Estado contravinieron el objeto y fin del mencionado instrumento, en lo que respecta a los derechos sindicales de los trabajadores destituidos.”. Bajo tales consideraciones y fundamentaciones a la luz del *ius cogens* fijado por la Organización Internacional del Trabajo en materia de huelga, pudo la Corte declarar en el caso que el estado de Panamá efectivamente violó el artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos, ordenando de dicha forma la reparación de los trabajadores despedidos en el marco del ejercicio de la huelga y el reintegro de los mismos a sus puestos de trabajo en iguales o mejores condiciones que las que detentaban al momento de ser despedidos.

De esta manera, se observa una estrecha relación entre la protección del derecho de huelga en los instrumentos del Sistema Interamericano y las normas de *ius cogens* y estándares fijados por la OIT en la materia, siendo imperiosa la aplicación de los mismos como criterios para determinar las vulneraciones al derecho de huelga, ello sumado a los criterios de restricción de la libertad sindical en razón al orden público, seguridad nacional, necesidad y afectación a derechos de terceros contenidos en las normas de la Convención Americana y Protocolo de San Salvador.

Así pues, se observa razonable la aplicación de los principios relativos al derecho de la huelga compilados por la Oficina Internacional del Trabajo, para lograr un análisis respecto de la vulneración



del estado colombiano y de AVIANCA S.A. al derecho a la Huelga de la organización ACDAC y de sus afiliados.

**La aplicación de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados y la aplicación de los convenios 87 y 98 de la OIT NORMAS DEL SISTEMA INTERAMERICANO DE DERECHOS HUMANOS.**

Teniendo en cuenta la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), los jueces y tribunales de cada Estado, están sujetos a cumplir las disposiciones contempladas en los tratados internacionales y a velar porque las disposiciones contempladas en ellas no sean incumplidas por la aplicación de leyes contrarias a las mismas, en este orden de ideas la Corte IDH ha señalado en el caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 26 de septiembre de 20061.

124. La Corte es consciente que **los jueces y tribunales internos están sujetos al imperio de la ley y, por ello, están obligados a aplicar las disposiciones vigentes en el ordenamiento jurídico. Pero cuando un Estado ha ratificado un tratado internacional como la Convención Americana, sus jueces, como parte del aparato del Estado, también están sometidos a ella, lo que les obliga a velar porque los efectos de las disposiciones de la Convención no se vean mermadas por la aplicación de leyes contrarias a su objeto y fin, y que desde un inicio carecen de efectos jurídicos.** En otras palabras, **el Poder Judicial debe ejercer una especie de “control de convencionalidad”** entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. En esta tarea, el Poder Judicial debe tener en cuenta no solamente el tratado, sino también la interpretación que del mismo ha hecho la Corte Interamericana, intérprete última de la Convención Americana. En el mismo sentido: Caso La Cantuta Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 29 de noviembre de 2006, párr.1732. (NdelE: Destacado no está en el texto original)

En igual sentido la Corte IDH, reitero en el caso Almonacid Arellano vs. Chile, que entre las características del control de convencionalidad esta verificar la compatibilidad de las normas y prácticas internas con la Convención Americana de Derechos Humanos, la jurisprudencia de la Corte y **los demás tratados de los cuales el Estado sea parte:**

caso Almonacid Arellano vs. Chile, la Corte IDH ha ido precisando el contenido y alcance del concepto de control de convencionalidad en su jurisprudencia, para llegar a un concepto complejo que comprende los siguientes elementos (o: las siguientes características):

a) Consiste en verificar la compatibilidad de las normas y demás prácticas internas con la CADH, la jurisprudencia de la Corte IDH y los demás tratados interamericanos de los cuales el Estado sea parte; b) Es una obligación que corresponde a toda autoridad pública en el

ámbito de sus competencias; c) Para efectos de determinar la compatibilidad con la CADH, no sólo se debe tomar en consideración el tratado, sino que también la jurisprudencia de la Corte IDH y los demás tratados interamericanos de los cuales el Estado sea parte; d) Es un control que debe ser realizado *ex officio* por toda autoridad pública; y e) Su ejecución puede implicar la supresión de normas contrarias a la CADH o bien su interpretación conforme a la CADH, dependiendo de las facultades de cada autoridad pública.

Aunado a lo anterior, la Corte también ha señalado que el control de convencionalidad no se limite ni se circunscriba únicamente a la supresión o expedición de normas de derecho interno acorde a los compromisos de los tratados internacionales, sino que también se deben adoptar prácticas que garanticen la efectividad de los derechos consagrados en los instrumentos internacionales.

**Caso Radilla Pacheco Vs. México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009.**

338. Para este Tribunal, no sólo la supresión o expedición de las normas en el derecho interno garantizan los derechos contenidos en la Convención Americana, de conformidad a la obligación comprendida en el artículo 2 de dicho instrumento. También se requiere el desarrollo de prácticas estatales conducentes a la observancia efectiva de los derechos y libertades consagrados en la misma. En consecuencia, la existencia de una norma no garantiza por sí misma que su aplicación sea adecuada. Es necesario que la aplicación de las normas o su interpretación, en tanto prácticas jurisdiccionales y manifestación del orden público estatal, se encuentren ajustadas al mismo fin que persigue el artículo 2 de la Convención. En términos prácticos, la interpretación del artículo 13 de la Constitución Política mexicana debe ser coherente con los principios convencionales y constitucionales de debido proceso y acceso a la justicia, contenidos en el artículo 8.1 de la Convención Americana y las normas pertinentes de la Constitución mexicana. En el mismo sentido: Caso Fernández Ortega y otros. Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010, párr. 235; Caso Rosendo Cantú y otra Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010, párr. 218.

También, en el caso de la masacre de Santo Domingo Vs. Colombia, la Corte IDH le reiteró al Estado Colombiano la obligación que tienen todas las autoridades y órganos de un Estado Parte en la Convención de ejercer el control de convencionalidad, en los siguientes términos:

**“Caso Masacre de Santo Domingo Vs. Colombia. Sentencia de Excepciones Preliminares, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 30 de noviembre de 2012.26.**

142. La responsabilidad estatal bajo la Convención sólo puede ser exigida a nivel internacional después de que el Estado haya tenido la oportunidad de declarar la violación y reparar el daño ocasionado por sus propios medios. Esto se asienta en el principio de complementariedad (subsidiariedad), que informa transversalmente el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, el cual es, tal como lo expresa el Preámbulo de la misma Convención Americana,

“coadyuvante o complementario de la [protección] que ofrece el derecho interno de los Estados americanos”. De tal manera, el Estado “es el principal garante de los derechos humanos de la personas, de manera que, si se produce un acto violatorio de dichos derechos, es el propio Estado quien tiene el deber de resolver el asunto a nivel interno y, [en su caso,] reparar, antes de tener que responder ante instancias internacionales como el Sistema Interamericano, lo cual deriva del carácter subsidiario que reviste el proceso internacional frente a los sistemas nacionales de garantías de los derechos humanos”<sup>27</sup>. **Esas ideas también han adquirido forma en la jurisprudencia reciente bajo la concepción de que todas las autoridades y órganos de un Estado Parte en la Convención tienen la obligación de ejercer un “control de convencionalidad”<sup>28</sup>.**

143. Lo anterior significa que se ha instaurado un control dinámico y complementario de las obligaciones convencionales de los Estados de respetar y garantizar derechos humanos, conjuntamente entre las autoridades internas (primariamente obligadas) y las instancias internacionales (en forma complementaria), de modo que los criterios de decisión puedan ser conformados y adecuados entre sí. **Así, la jurisprudencia de la Corte muestra casos en que se retoman decisiones de tribunales internos para fundamentar y conceptualizar la violación de la Convención en el caso específico.** En otros casos se ha reconocido que, en forma concordante con las obligaciones internacionales, los órganos, instancias o tribunales internos han adoptado medidas adecuadas para remediar la situación que dio origen al caso; ya han resuelto la violación alegada; han dispuesto reparaciones razonables, o han ejercido un adecuado control de convencionalidad.” (Negrilla fuera del texto original)

Ahora bien, la Corte Constitucional en la legislación interna del Estado Colombiano, en sentencia C-010 del 2000, señaló que de conformidad con el artículo 93 de la Constitución Política los derechos y deberes constitucionales deben interpretarse conforme a los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia, también la jurisprudencia de las instancias internacionales constituye un criterio hermenéutico para establecer el sentido de las normas constitucionales, en los siguientes términos:

“(…)En efecto, como lo ha señalado en varias oportunidades esta Corte Constitucional, en la medida en que la Carta señala en el artículo 93 que los derechos y deberes constitucionales deben interpretarse **“de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”**, es indudable que **la jurisprudencia de las instancias internacionales, encargadas de interpretar esos tratados, constituye un criterio hermenéutico relevante para establecer el sentido de las normas constitucionales sobre derechos fundamentales.**(…)” (Negrilla fuera del texto original)

En consecuencia, es una obligación de los jueces aplicar el control de convencionalidad, el cual para el presente caso debe tener en cuenta los Convenios fundamentales de la OIT sobre libertad sindical (Convenio 87 y 98, la Convención Americana de Derechos Humanos y protocolo de San Salvador art

16 y 8) la interpretación que sus órganos de control, en especial la del Comité de Libertad Sindical, que se han pronunciado sobre el ejercicio de este derecho, y la aplicación de los instrumentos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

En el mismo sentido la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados de 1969 ratificada por el Estado Colombiano mediante la ley 32 de 1985, dispone en sus artículos 26 y 27, la obligación de los Estados de cumplir las disposiciones de los convenios internacionales de buena fe y la prohibición de las partes de invocar disposiciones de derecho interno como justificación del incumplimiento de las obligaciones internacionales. En los siguientes términos:

“Artículo 26. "PACTA SUNT SERVANDA"

Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe.

Artículo 27. EL DERECHO INTERNO Y LA OBSERVANCIA DE LOS TRATADOS

Una parte no podrá invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado.

Esta norma se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 46.”

En este sentido es importante reiterar que es una obligación de los Estados asegurar que la legislación nacional prevea mecanismos efectivos de protección y cumplimiento de los derechos consagrados en los instrumentos internacionales.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el estado puede violar la Convención por la expedición y aplicación de leyes contrarias a la misma, en los siguientes términos:

“(…)37. Ya en una ocasión anterior esta Corte ha dicho:

Son muchas las maneras como un Estado puede violar un tratado internacional y, específicamente, la Convención. En este último caso, puede hacerlo, por ejemplo, omitiendo dictar las normas a que está obligado por el artículo 2. También, por supuesto, dictando disposiciones que no estén en conformidad con lo que de él exigen sus obligaciones dentro de la Convención (...)15”

En este orden de ideas los Estados que suscriben un instrumento internacional deben respetar las disposiciones consagradas en los mismos y no pueden emitir disposiciones internas que estén en contravía de los tratados y menos aún si implican un retroceso en materia de derechos humanos.

Es importante reiterar que el Estado Colombiano se comprometió a cumplir la Constitución de la OIT y ratificó los convenios fundamentales sobre libertad sindical que dicho organismo internacional ha emitido, por lo cual adquirió una obligación de respeto, es decir una obligación de no hacer, de no

---

<sup>15</sup> Corte IDH. Responsabilidad internacional por expedición y aplicación de leyes violatorias de la Convención (Arts. 1 y 2 Convención Americana sobre Derechos Humanos). Opinión Consultiva OC-14/94 de 9 de diciembre de 1994. Serie A No. 14.

violar los derechos consagrados en dichas disposiciones; también una obligación de garantía en donde el Estado debe hacer todo lo necesario para salvaguardar los derechos contemplados en dichas normas; y una obligación de ajustar todo su ordenamiento a las disposiciones y compromisos en relación a los derechos humanos, lo que implica, también la obligación a suprimir toda norma o práctica que resulte incompatible con los deberes asumidos.

La Corte Constitucional en sentencia T- 568 de 1999, realiza un análisis sobre la obligación del Gobierno de aplicar las disposiciones adoptadas mediante tratados o convenios internacional y las consecuencias que implica el incumplimiento de las mismas, en los siguientes términos:

“(…) Los artículos 430 y 450 del CST de 1961 y 65 de la ley 50 de 1990 son un flaco ejemplo de este intento: allí se prohíben los ceses de actividades en los servicios públicos, con una descripción bastante genérica de éstos, y se faculta al empleador para que, con el aval de una autoridad administrativa que declare ilegal la actuación, se arroge la facultad de despedir a los huelguistas.

En contravía del artículo 27 de la Convención de Viena, el Gobierno colombiano aplicó en este caso normas internas opuestas a sus compromisos internacionales adquiridos, con dos consecuencias graves : la primera, es que cualquier Estado podría exigir, mediante una queja, que Colombia tomara una posición seria respecto a los compromisos adquiridos ; la segunda, es que los trabajadores, directos beneficiarios de los tratados de derechos humanos en general, y de los Convenios sobre condiciones de trabajo en especial, pueden - como en este caso lo hicieron - reclamar ante estamentos internacionales la efectividad de los derechos que están "en el papel".

(…)

Colombia es miembro de un gran número de organizaciones internacionales que buscan la protección y garantía de los derechos humanos - entre ellas, la OIT-; las obligaciones que ha contraído en ese ámbito son exigibles por partida triple: pueden reclamarlas Organizaciones como tales (en virtud del tratado constitutivo), los Estados y, lo más importante, los individuos, como se explicó anteriormente. En cualquiera de los casos es el Estado el llamado a corregir lo que, en su orden interno, contradiga el propósito y fin de los acuerdos internacionales, y él es responsable por el cumplimiento del tratado en todo el territorio. (…)

## **CONCLUSIONES:**

1. La libertad sindical, el derecho de asociación, la negociación colectiva y la huelga son derechos humanos fundamentales que materializan los convenios 87 y 98 de la OIT, así como los instrumentos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.
2. La huelga es un derecho fundamental que profundiza la libertad de expresión, y es un mecanismo natural para evitar que la brecha entre los empleadores y trabajadores aun sea

mayor, siendo la huelga un medio para lograr acuerdos entre las partes construir la justicia y la paz social.

3. En el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos<sup>16</sup>, se ha indicado que la libertad sindical y la libertad de asociación son derechos humanos fundamentales que tienen un núcleo básico que se encuentra compuesto por el derecho de negociación colectiva, reunión y huelga.
4. Los derechos antes mencionados se fundamentan en el Preámbulo de la Convención Americana (de 1969), que es claro en establecer el espíritu integrador y de vigencia de los DESCA:

“[...] Reiterando que, con arreglo a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sólo puede realizarse el ideal del ser humano libre, exento del temor y de la miseria, si se crean condiciones que permitan a cada persona **gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos**, y Considerando que la Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria (Buenos Aires, 1967) aprobó la incorporación a la propia Carta de la Organización **de normas más amplias sobre derechos económicos, sociales y educacionales** y resolvió que una convención interamericana sobre derechos humanos determinara la estructura, competencia y procedimiento de los órganos encargados de esa materia [...]”<sup>17</sup>.

Adicionalmente a lo establecido en la propia Convención Americana, y reafirmando este objetivo, en el año 2012 los Estados americanos aprobaron, sin votos en contrario, la Carta Social de las Américas con claro objetivo establecido en su preámbulo:

**“fortalecer el sistema interamericano con un instrumento que oriente la acción y la cooperación solidaria hacia la promoción del desarrollo integral y la observancia de los derechos económicos, sociales y culturales, así como la eliminación de la pobreza y la inequidad”.**

---

<sup>16</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos (Julio 31, 2019) *SOLICITUD DE OPINIÓN CONSULTIVA A LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. ALCANCE DE LAS OBLIGACIONES DE LOS ESTADOS, BAJO EL SISTEMA INTERAMERICANO, SOBRE LAS GARANTÍAS A LA LIBERTAD SINDICAL, SU RELACIÓN CON OTROS DERECHOS Y APLICACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO*. Recuperado de: [http://www.corteidh.or.cr/docs/solicitudoc/soc\\_3\\_2019\\_spa.pdf](http://www.corteidh.or.cr/docs/solicitudoc/soc_3_2019_spa.pdf)

<sup>17</sup> Ver también artículos 112 y 150 del Protocolo de Reformas a la Carta de la Organización de los Estados Americanos (B-31) "Protocolo de Buenos Aires", Suscrito en la Tercera Conferencia Interamericana Extraordinaria. Buenos Aires, 27 de febrero de 1967.

Por lo tanto, no serían razonables tantos esfuerzos sociales y estatales en la dirección de fortalecer la vigencia de los DESCAs y mantener a la Corte Interamericana conociendo esos derechos solamente de una forma indirecta, aun y cuando sea la temática principal de la petición de la víctima y de todo el proceso, como resulta en el presente caso.

5. Es imperioso el respeto por los instrumentos internacionales tales como el artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama: “Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas”. Por su parte, el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1967) señala: “Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses”.
6. Otros instrumentos que consagran el derecho a la libertad sindical son: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1978), los Convenios de la OIT núm. 87 sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948) y núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).
7. La libertad sindical se consagra como uno de los principios centrales de la normatividad internacional del trabajo y de los derechos humanos. Esto significa que los Estados han reconocido el derecho de asociación sindical como parte de las libertades intrínsecas de una sociedad democrática.
8. El principio de libertad sindical comprende el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir organizaciones que estimen pertinentes y a afiliarse a ellas sin autorización previa.
9. La libertad sindical cristaliza el ejercicio de uno de aquellos derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana y que el derecho de toda persona que trabaja a asociarse libremente con otras para defender sus intereses sin intromisiones indebidas es un bien jurídico primario: un derecho fundamental y por ende, irrenunciable.
10. Por virtud del principio de libertad sindical se reconocen, entre otros, el derecho de trabajadores y empleadores sin distinción a constituir organizaciones y afiliarse a ellas, el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de redactar sus Estatutos y reglamentos y elegir libremente sus representantes, constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a las mismas. De la misma manera, la libertad sindical conlleva el “ejercicio de la acción sindical” que se traduce en el derecho de las organizaciones a establecer libremente sus actividades y a formular su programa de acción para la defensa de intereses económicos y sociales que les son propios mediante todos los medios lícitos como el derecho de huelga, el cual hace parte del derecho general a la protesta y el derecho de negociación colectiva.

11. Importa mencionar la interdependencia que existe entre el ejercicio de la libertad sindical y los derechos económicos, sociales y culturales de los trabajadores.
12. A la luz de la libertad sindical, las personas están protegidas contra la discriminación antisindical, lo que significa que nadie puede ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas. Asimismo, es parte de la libertad sindical la protección de las organizaciones contra todo acto de injerencia. Esto permite salvaguardar la independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades respecto de los empleadores.
13. Existe igualmente un vínculo fundamental entre el derecho de asociación y las libertades públicas. En consecuencia, para funcionar de manera adecuada, los sindicatos deben llevar a cabo sus actividades en un clima general de libertad y seguridad. Así, los promotores e integrantes de sindicatos gozan con el conjunto de la población del derecho a la libertad y a la seguridad de la persona, la libertad de expresión y opinión, las garantías procesales. Proteger estos derechos implica no tolerar amenazas contra dirigentes sindicales, afiliados de base o promotores de sindicatos en formación o quienes participan en la protesta social o huelga.
14. Adicionalmente, un Estado que respeta la libertad sindical, evita prácticas como la detención y encarcelamiento arbitrarios de sindicalistas, la confiscación de bienes de organizaciones sindicales sin orden judicial, la restricción de publicaciones, la suspensión o disolución de una organización por resolución administrativa.
15. La defensa de los derechos humanos que se analizan en la opinión consultiva es una tarea de toda la sociedad sin distingo alguno y demanda de las autoridades su protección y amparo.

En los anteriores términos dejamos consignadas nuestras observaciones, no sin antes mencionar de manera respetuosa a los Honorables Jueces de la CORTE IDH que en Colombia somos víctimas de la persecución del Estado y de los empleadores que constantemente desconocen las normas del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, y con ello, violan de manera permanente los derechos de reunión, a la libertad de expresión, de asociación sindical, a la negociación colectiva, a la huelga, el debido proceso y las garantías judiciales, en particular, de los trabajadores pilotos afiliados a la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES -ACDAC-, y a los trabajadores afiliados al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR AÉREO - SINTRATAC-, así como de los demás trabajadores y trabajadoras afiliados a la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE AUXILIARES DE VUELO - ACAV- .

Rogamos a ustedes, Honorables Jueces de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, tener en cuenta nuestras observaciones que están sustentadas en un caso real de violaciones que ocurre en Colombia.



Así mismo, manifestamos a ustedes la intención de participar en todas las audiencias públicas que respecto de este tema se lleguen a desarrollar.

Adjunto a este escrito encontrarán el listado contenido de los documentos que sustentan las observaciones formuladas.

### NOTIFICACIONES

Recibiremos notificaciones en las siguientes direcciones:



De ustedes, Honorables Jueces,

JAIME HERNÁNDEZ SIERRA  
Presidente ACDAC

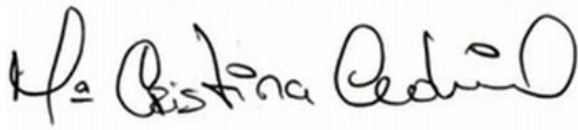
JULIÁN PINZÓN SAAVEDRA  
Director de Seguridad Aérea ACDAC

Coadyuvan las observaciones,

DIANA MARÍA MARTÍNEZ RUBIO  
Directora Asuntos Internacionales ACDAC

JUAN ESTEBAN ZÚÑIGA  
Secretario General ACDAC

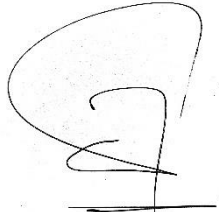
SIMÓN CADAVID GRISALES  
Director Asuntos Laborales ACDAC



MARÍA CRISTINA CADAVID BARBERA  
Presidenta ACAV



DANIEL GALLO  
Presidente SINTRATAC



CARLOS RONCANCIO CASTILLO  
Abogado defensor de Derechos Humanos