

Committee on the Application of Standards

CAN/PV.7/Colombia-C.87

Commission de l'application des normes

04.06.26

Comisión de Aplicación de Normas

114th Session, Geneva, 2026

114^e session, Genève, 2026114.^a reunión, Ginebra, 2026

Colombia (ratificación: 1976)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)
Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Información escrita proporcionada por el Gobierno

En atención al examen de la aplicación del Convenio, el Gobierno de Colombia reitera su compromiso con el fortalecimiento de las garantías para el ejercicio de los derechos fundamentales de las y los trabajadores, en un contexto nacional que continúa enfrentando importantes desafíos en materia de seguridad y protección de los derechos humanos. En este escenario, el Estado ha mantenido esfuerzos institucionales orientados a prevenir hechos de violencia y a fortalecer los mecanismos de protección para líderes sociales y sindicales, reconociendo la necesidad de avanzar de manera permanente en la consolidación de condiciones adecuadas para el ejercicio de la libertad sindical y el diálogo social.

De igual manera, resulta pertinente señalar que la situación actual del país continúa marcada por desafíos en materia de seguridad derivados de la persistencia de estructuras criminales, economías ilícitas y grupos armados organizados que afectan a distintos sectores de la población colombiana, incluidos líderes sociales y representantes sindicales. No obstante, el Estado colombiano ha venido fortaleciendo de manera progresiva sus capacidades institucionales para contrarrestar estos fenómenos mediante acciones integrales de prevención, protección e investigación, así como a través del despliegue de estrategias de seguridad, presencia institucional en los territorios y fortalecimiento de los mecanismos de protección individual y colectiva. En este contexto, el Gobierno reafirma su compromiso con la garantía de los derechos fundamentales, la promoción del diálogo social y el cumplimiento de las obligaciones internacionales asumidas por Colombia en materia de libertad sindical y protección de los trabajadores.

Bajo estas consideraciones, el Gobierno ha realizado diversas actuaciones para avanzar en el cabal cumplimiento de los asuntos regulados por el Convenio.

Violencia contra sindicalistas

En atención al deber constitucional, la Fiscalía General de la Nación (FGN) tiene la responsabilidad de ejercer la acción penal, investigar los hechos que revistan las características de delitos y acusar a los presuntos infractores ante los juzgados y tribunales competentes. En cumplimiento de su compromiso institucional, se ha priorizado la atención de las afectaciones

sufridas por poblaciones específicas, como las personas defensoras de derechos humanos y las personas sindicalizadas.

La FGN ha definido mecanismos institucionales orientados a atender cada delito conforme a sus particularidades. En este marco, la entidad cuenta con una estrategia específica para la investigación y judicialización de homicidios contra personas sindicalizadas, así como otra dirigida a los homicidios cometidos contra personas defensoras de derechos humanos, incluidos los líderes sindicales. En 2025, la FGN realizó un plan de priorización que consiste en la concentración de casos de homicidios dolosos en etapa de indagación en territorios apartados o de difícil acceso: Estrategia de investigación de asociación de casos con elementos comunes, afectando a las organizaciones criminales y sus finanzas para lograr decisiones de fondo.

El seguimiento a los homicidios perpetrados contra personas sindicalizadas continúa siendo una prioridad para la entidad.

Durante el año 2025, nuevamente se contó con el apoyo de la Unidad Especial de Investigación (UEI) en la atención de algunos casos de homicidios contra líderes sindicales, en el marco de la implementación de la Estrategia de investigación y judicialización de delitos contra personas defensoras de derechos humanos. La Delegada para la Seguridad Territorial continuó con los casos de homicidio en los que la persona pertenecía a un sindicato, pero no ejercía ningún tipo de labores de liderazgo.

En relación con el número de fiscales asignados exclusivamente a delitos contra sindicatos, durante el 2025 se han desarrollado las siguientes acciones:

- Fortalecimiento de la articulación, al interior de la FGN, entre las estrategias de investigación de homicidio contra personas sindicalizadas, personas defensoras de derechos humanos y homicidio doloso.
- Se destacó un servidor desde el orden nacional adscrito a la Delegada para la Seguridad Territorial para realizar el impulso procesal a todos los casos en los que la víctima es sindicalista, así como el seguimiento.
- Acompañamiento desde el Despacho del señor Vicefiscal General de la Nación.
- Implementación del Protocolo de Caracterización Victimológica por graves violaciones de derechos humanos, expedido en el año 2022, que permite la identificación de los diferentes perfiles de liderazgo sindical y social de la víctima, para efectos de considerarlos en la construcción de hipótesis delictivas y definición de actividades investigativas.
- Se consolidaron avances en el marco de las estrategias investigativas orientadas a la desarticulación de estructuras criminales en los diferentes departamentos; se presentan como logros integrales que fortalecen la comprensión del fenómeno delictivo y la capacidad institucional para su abordaje.
- Implementación de la Estrategia de investigación de asociación de casos con elementos comunes, afectando a las organizaciones criminales y sus finanzas para lograr decisiones de fondo.

Además, se ha implementado el Memorando 001 de 2024, por medio del cual la Fiscal General emite las directrices para asegurar la unidad de la investigación y su abordaje integral en todas las etapas del proceso. Con este Memorando se acentúa que, para la FGN, es un imperativo que su mandato constitucional de investigar y acusar se cumpla de manera pronta, cumplida y eficaz, como presupuesto esencial de la función de administrar justicia.

Se establece que «cada fiscal de conocimiento está llamado a: i) desplegar —con prontitud y eficacia— todas las actividades investigativas necesarias en orden a recopilar los elementos materiales probatorios, evidencia física e información legalmente obtenida que permitan el esclarecimiento de los hechos —con la identificación de las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron—, la individualización de los autores y partícipes del delito y la evaluación y cuantificación de los daños causados, ii) adoptar, con sustento en dichos elementos, las decisiones que en derecho correspondan con estricta observancia de las garantías procesales que le asisten a las partes e intervinientes, especialmente, a las víctimas, y iii) intervenir en la etapa de juicio en los casos en los que se haya presentado escrito de acusación, a fin de demostrar, más allá de toda duda razonable, los hechos materia de juicio y la responsabilidad del acusado».

Dentro de los aspectos misionales se busca la unidad de la investigación, lo cual se traduce en que el mismo fiscal conocerá todo el proceso investigativo desde la etapa de indagación hasta la etapa de juicio. Asimismo, se plantea el abordaje integral de la investigación, fortaleciendo la aplicación de mecanismos de justicia restaurativa, el análisis estratégico inicial para la asociación de casos, el impulso efectivo de investigaciones; y, la adopción de medidas inmediatas para el restablecimiento de derechos.

La Estrategia de delitos contra personas sindicalizadas no recae únicamente en una dependencia de la Fiscalía, la entidad se ha ocupado en garantizar una capacidad institucional suficiente para la atención de delitos contra esta población. Si bien existen fiscales capacitados en el nivel nacional y regional, estos cuentan con el apoyo de múltiples servidores adscritos a las dependencias.

La Estrategia se articula con los esfuerzos investigativos de la Delegada para la Seguridad Territorial y de la Dirección Especializada contra las Violaciones de los Derechos Humanos, en determinadas circunstancias puntuales con la UEI.

La reacción inmediata a los homicidios es atendida por los funcionarios que están en disponibilidad en cualquiera de las 35 Direcciones Seccionales de la Fiscalía, especialmente en aquellas de mayor concentración de casos contra personas sindicalizadas, estos equipos incluyen fiscales y servidores de policía judicial adscritos a la Fiscalía y a la Policía Nacional de Colombia.

Es importante señalar que los servidores destacados de la Dirección Especializada contra las Violaciones a los Derechos Humanos y los de la Delegada para la Seguridad Territorial, no conocen exclusivamente las afectaciones contra sindicalistas. Estos funcionarios tienen una carga de trabajo adicional y se han destacado en la investigación de delitos contra personas sindicalizadas, debido a que cuentan con experiencia y formación en la temática.

Amenazas contra sindicalistas

Respecto al delito de amenazas, la FGN ratifica su compromiso institucional y el ejercicio pleno de sus funciones constitucionales, garantizando de manera prioritaria la protección de poblaciones específicas, entre estas, los sindicalistas, los defensores de derechos humanos y otros sectores en situación de vulnerabilidad.

A través de los Turnos de Disponibilidad, el equipo del Grupo de Trabajo Nacional para el apoyo, impulso y coordinación del análisis, la investigación y judicialización de los casos de amenazas contra personas defensoras de derechos humanos (GTNA), que actualmente cuenta con diez despachos destinados exclusivamente a la investigación de amenazas en contra de defensores de derechos humanos y líderes sociales, efectúa actos urgentes o de investigación inmediata en los casos de amenazas contra defensores de derechos humanos, incluyendo la

creación de casos a partir de la información recibida mediante correo electrónico y por la línea telefónica, herramientas dispuestas para su recepción. Los turnos de disponibilidad se realizan cada semana desde el martes a las 8 horas. hasta el siguiente martes a las 8 horas. Los grupos que atienden cada turno están conformados por un fiscal, investigador, analista y asistente.

A partir del conocimiento del hecho, se inician los actos urgentes (entrevistas, declaraciones, audiencias de búsqueda selectiva en base de datos, interceptaciones y allanamientos, etc.), que se puedan realizar como consecuencia de las amenazas que se presenten en contra de los líderes sociales o defensores de derechos humanos en el país. Con ello, se procura recaudar los elementos materiales probatorios y/o evidencia física que permita identificar a los autores responsables de los hechos.

Se crearon mecanismos para la recepción de denuncias de amenazas contra defensores de derechos humanos que funcionan las 24 horas del día como lo son: la línea de atención 3506011181, el Centro de Contacto 122 y el correo electrónico recepcion.amenazas@fiscalia.gov.co.

Se ha logrado una articulación efectiva dentro de la FGN, especialmente con las 35 Direcciones Seccionales, mediante la asignación de fiscales al Grupo en distintas regiones del país. Como parte de este esfuerzo, se han desarrollado jornadas de revisión, caracterización, descongestión e impulso en cada una de las Direcciones Seccionales, lo que ha permitido fortalecer la gestión investigativa en los territorios. De igual manera, se mantiene una comunicación constante con la UEI, lo que contribuye a la coordinación interinstitucional y al seguimiento de los casos de homicidio que son tramitados por dicha dependencia.

Protección a sindicalistas

La Unidad Nacional de Protección (UNP) reitera su compromiso institucional con la protección efectiva de los activistas y dirigentes sindicales, en concordancia con lo dispuesto por el Decreto 1066 de 2015, el cual reconoce expresamente a esta población como sujeto de protección.

Es importante mencionar que, durante la vigencia reciente, la UNP ha fortalecido los procesos de coordinación interinstitucional, la capacitación del talento humano con enfoque en derechos sindicales y ha asignado recursos técnicos y logísticos para atender las solicitudes de protección formuladas por organizaciones y líderes sindicales, especialmente en los territorios con mayor exposición a situaciones de violencia antisindical.

Es importante señalar que la UNP actúa de manera diligente y accesible para todas las personas que requieren su protección. La UNP recibe, verifica y gestiona todas las solicitudes conforme a los procedimientos establecidos, asegurando la atención oportuna y priorizando la protección de los derechos y la seguridad de las poblaciones sujetas de protección. Esta actuación refleja la consolidación de un vínculo institucional sólido con quienes acceden a sus servicios.

Es fundamental aclarar que el inicio de un estudio de nivel de riesgo depende de la manifestación expresa del solicitante, tanto para presentar la petición como para autorizar formalmente la evaluación. La UNP no puede iniciar estos estudios de oficio, en atención a los principios de consentimiento informado, debido proceso, acceso a información y respeto por la autonomía del solicitante. En consecuencia, solo mediante esta solicitud y autorización es posible activar las etapas técnicas y operativas que permiten determinar si existe un riesgo y qué medidas deben adoptarse en caso de existir.

Asimismo, si bien la UNP acepta y gestiona todas las solicitudes recibidas, no todas derivan en la apertura de un estudio de nivel de riesgo, debido a factores como:

- el incumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa vigente;
- la entrega de documentación incompleta o insuficiente;
- la falta de competencia de la UNP frente a ciertas situaciones, y
- la ausencia de un nexo causal que permita vincular los hechos reportados con la condición poblacional categorizada.

En los casos en que la información presentada resulte incompleta, la UNP contacta directamente al solicitante para orientarlo y acompañarlo en el cumplimiento de los requisitos. De igual forma, cuando la situación no corresponde a la competencia de la entidad, la solicitud es remitida a la autoridad correspondiente, garantizando así la adecuada atención del caso y evitando que exista un vacío institucional en la respuesta.

En cuanto a la clasificación de los niveles de riesgo, es preciso reiterar que la UNP utiliza un instrumento técnico estandarizado, aprobado y respaldado por criterios constitucionales y jurisprudenciales, que evita cualquier discrecionalidad injustificada en la valoración.

Es pertinente indicar que el Comité de Evaluación de Riesgo y Recomendación de Medidas (CERREM) es la instancia colegiada que, con base en el análisis técnico de la Subdirección de Evaluación de Riesgo, valida el nivel de riesgo y, cuando corresponde, recomienda medidas de protección y su temporalidad, pudiendo también ajustar, reevaluar o sugerir la suspensión o finalización de medidas, así como remitir acciones complementarias a otras entidades.

Es importante precisar que la UNP ya viene adelantando acciones concretas, sostenidas y verificables orientadas al fortalecimiento de su sistema de evaluación de riesgo y de las garantías de protección. Ello se enmarca en la Modernización Institucional, que incluye planes e iniciativas estratégicas orientadas a transformar el modelo de operación, con hitos como el rediseño institucional y el énfasis en la prevención, todo en cumplimiento de los mandatos constitucionales y de los compromisos asumidos con las organizaciones sindicales.

De igual manera, resulta necesario destacar que, en el marco del Acuerdo Nacional Estatal - Sector Interior (ANE) adoptado en la vigencia 2023, la UNP ha cumplido con compromisos dirigidos al fortalecimiento del sistema de protección.

La UNP continuará fortaleciendo sus capacidades institucionales para dar una respuesta oportuna, eficaz y con enfoque diferencial a los riesgos que enfrentan los líderes sindicales en Colombia, reafirmando su compromiso con la garantía de los derechos fundamentales a la vida, libertad, integridad y libre asociación. En este marco, se seguirán implementando acciones que promuevan la articulación interinstitucional, el uso eficiente de los recursos y la mejora continua de los mecanismos de protección, con el objetivo de contribuir a un entorno seguro y propicio para el ejercicio pleno de la actividad sindical en el país.

Contrato sindical

Este Gobierno en cabeza del Ministerio del Trabajo entiende que el contrato sindical ha sido utilizado como un mecanismo de intermediación laboral ilegal, razón por la cual el artículo 68° (que modificaba el artículo 482° del Código Sustantivo del Trabajo) de la propuesta de la reforma laboral tenía como fin su eliminación. Aun así, en el trámite legislativo el Congreso de la República eliminó esta disposición.

El Ministerio del Trabajo ha venido tomando medidas para vigilar que no se haga uso indebido del contrato sindical y para garantizar que este mismo no menoscabe los derechos sindicales de los trabajadores y las trabajadoras. Dentro de estas medidas, se resalta que la

Ley núm. 2466 de 2025 (Reforma Laboral), en el título II sobre las «Relaciones Individuales de Trabajo», específicamente en su capítulo V denominado «Medidas para el uso adecuado de la tercerización y la intermediación laboral», consagró el artículo 48 titulado «Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión», por medio del cual se agregó el artículo 59A del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley.

De esta forma, el Gobierno nacional busca garantizar que cualquier forma de intermediación o de tercerización laboral, incluyendo los contratos sindicales, pueda usarse por los empleadores como mecanismo para desconocer o menoscabar los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

A mayo de 2026, el Ministerio del Trabajo viene desarrollando el proyecto de decreto reglamentario enfocado en frenar la tercerización laboral ilegal mediante la regulación estricta del contrato sindical. Esta norma, que modifica el Decreto 1072 de 2015, busca garantizar derechos laborales, establecer prohibiciones explícitas contra el uso abusivo de esta figura y crear un sistema de registro obligatorio para estos contratos.

El proyecto de decreto prohíbe el uso del contrato sindical para actividades misionales permanentes, suministro de mano de obra y a su vez establece controles mediante la implementación de un sistema de información y registro de contratos sindicales, que minimice la evasión de obligaciones laborales o de seguridad social y establece garantías mínimas en el reglamento del contrato sindical, como el tiempo mínimo de afiliación para participar en la ejecución. De otra parte, establece la obligatoriedad de la aprobación por parte de la asamblea de aprobar o renovar los contratos sindicales.

Por otro lado, con el Decreto 0234 del 6 de marzo de 2026, emitido por el Ministerio del Trabajo, se reglamenta la negociación colectiva multinivel en el sector privado y oficial, estableciendo reglas para la negociación por rama, gremio o sector, no solo por empresa. El Decreto busca fortalecer la negociación sindical, ordena la coexistencia con pactos colectivos y establece la obligatoriedad de los acuerdos sectoriales. El Decreto permite la negociación por industria, sector, grupo de empresas o ámbito territorial, además del nivel de empresa tradicional. El Decreto limita la firma de pactos colectivos (acuerdos con no sindicalizados) cuando existen sindicatos con representatividad, así como extiende la aplicación de las convenciones colectivas para todas las empresas de ese sector. Busca que haya una única negociación colectiva por empresa o sector, tomando la más antigua o la del sindicato mayoritario y que los trabajadores no sindicalizados beneficiados por una convención colectiva, deban pagar una cuota sindical.

Resulta pertinente poner en conocimiento de la Comisión de Expertos la comunicación remitida por las centrales obreras colombianas a la Confederación Sindical Internacional (CSI), con copia al Gobierno nacional, mediante la cual expresan su posición frente a la inclusión de Colombia en la lista preliminar de casos individuales de la Comisión. Lo anterior reviste especial relevancia en la medida en que dicha comunicación refleja la postura de las principales organizaciones sindicales del país, las cuales manifiestan su desacuerdo con la eventual inclusión de Colombia en la lista corta de examen, destacando avances, espacios de diálogo social y medidas adoptadas por el Estado colombiano en materia de garantía de la libertad sindical y protección de los derechos laborales. En tal sentido, se considera importante que esta información sea valorada integralmente dentro del análisis técnico y objetivo de la

situación nacional en relación con la aplicación del Convenio, para lo cual se transcribe parte de la comunicación:

«... El movimiento sindical colombiano considera que el Gobierno de Colombia no debe, bajo ninguna circunstancia, ser incluido en la lista corta de países llamados a examen en dicha Comisión durante el presente año. Esta posición se sustenta, además de razones técnicas y cifras, que podemos brindar en detalle si lo consideran pertinente, en razones de fondo que exponemos a continuación:

En primer lugar, el país ha experimentado avances laborales significativos, sin precedentes en la historia reciente. Gracias al respaldo del Gobierno nacional se han adoptado medidas que durante décadas fueron reclamadas por el movimiento sindical sin encontrar respuesta efectiva, lo cual marca un cambio estructural en la relación entre el Estado y el mundo del trabajo.

En segundo lugar, Colombia atraviesa un momento político-electoral especialmente sensible, en el que se confrontan proyectos profundamente divergentes de país para definir el Gobierno de los próximos cuatro años (primera vuelta presidencial el 31 de mayo, segunda eventual vuelta presidencial el 21 de junio). En este contexto, la inclusión del país en la lista corta podría incidir negativamente en el debate democrático interno, favoreciendo narrativas regresivas frente a los avances logrados. No puede ignorarse que, históricamente, las presiones externas sobre Colombia en materia laboral han sido aprovechadas en el debate político interno, precisamente por aquellos sectores que durante décadas le dieron la espalda al movimiento sindical colombiano y que hoy invocan estándares internacionales que jamás defendieron cuando tenían el poder para hacerlo. Resulta particularmente preocupante el riesgo de que sectores políticos de ultraderecha, comparables con experiencias regresivas en otros países de la región, instrumentalicen una eventual observación internacional en detrimento de la continuidad de las transformaciones laborales y sociales en curso.

En tercer lugar, si bien reconocemos que persisten desafíos en materia de derechos sindicales, es innegable que en los últimos tres años se han alcanzado niveles inéditos de garantías. Entre ellos se destacan: la apertura efectiva de espacios de participación sindical; el reconocimiento del movimiento sindical como sujeto de reparación colectiva por ser víctima del conflicto armado interno ordenando medidas concretas de reparación, memoria, protección y no repetición frente a los crímenes antisindicales; la adopción de un marco normativo que amplía la negociación colectiva, incluyendo el primer decreto de negociación sectorial; el fortalecimiento de garantías para el ejercicio del derecho de huelga y se alcanzó la reforma laboral más garantista de las últimas décadas, que cerró vacíos normativos que durante años habían sido usados para precarizar el trabajo, para evadir la estabilidad laboral, para disfrazar relaciones de dependencia bajo formas contractuales que le quitaban al trabajador sus derechos entre otros progresos sustantivos.

Estos avances deben ser valorados de manera objetiva y equilibrada en los escenarios internacionales, evitando decisiones que desconozcan el contexto nacional y los esfuerzos genuinos de transformación.

En consecuencia, solicitamos respetuosamente a la CSI su compromiso decidido para impedir que Colombia sea incluida en la lista corta de la Comisión en la próxima Conferencia. Consideramos que ello contribuirá a proteger los avances alcanzados y a fortalecer un proceso de cambio que ha sido históricamente demandado por el movimiento sindical colombiano.»

En mérito de lo expuesto, el Gobierno de Colombia reitera su plena disposición de continuar fortaleciendo las acciones orientadas a la garantía efectiva de la libertad sindical, la protección de los derechos de las y los trabajadores y el fortalecimiento del diálogo social tripartito, en cumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio. Los avances

normativos, institucionales y operativos descritos en el presente informe evidencian el compromiso sostenido del Estado colombiano con la adopción de medidas concretas para atender los desafíos aún existentes, así como con la consolidación de un entorno cada vez más favorable para el ejercicio de la actividad sindical. En este sentido, se considera que el contexto actual del país, los progresos alcanzados y la voluntad demostrada por las instituciones nacionales y los actores sociales constituyen elementos objetivos que deben ser valorados integralmente por la Comisión.

El Gobierno ha comunicado la información adicional siguiente por escrito.

Reparación colectiva del movimiento sindical

En primer lugar, es importante destacar el avance y la voluntad del Gobierno nacional frente a la reparación colectiva del movimiento sindical y el cumplimiento del Convenio. En este sentido, es pertinente destacar que el proyecto de decreto de reparación colectiva «Por el cual se adiciona el capítulo 10 al título 7 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1084 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Inclusión Social y Reconciliación, y se establecen lineamientos para fortalecer, complementar y orientar al avance de la reparación colectiva del movimiento sindical colombiano y se ordenan medidas de satisfacción y reparación simbólica» (actualmente en proceso de promulgación) y el Plan Integral de Reparación Colectiva (PIRC) (actualmente en formulación), se complementan de manera estructural. El conjunto de medidas contempladas en ambos instrumentos tiene como propósito central fortalecer la acción sindical, contribuir a la reconstrucción del tejido organizativo y preservar la memoria de los hechos de victimización sufridos por el movimiento sindical colombiano, como garantía fundamental de no repetición y de promoción de los derechos de asociación y libertad sindical.

A continuación, se detallan los avances consolidados en el proyecto de decreto «Por el cual se adiciona el capítulo 10 al título 7 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1084 de 2015...» y su respectiva memoria justificativa:

Reconocimiento formal del sujeto colectivo: El Estado, mediante la Resolución No. 31247 de 24 de marzo de 2023 expedida por la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), reconoció formalmente al Movimiento Sindical Colombiano como sujeto de reparación colectiva. Se reconoce como un sujeto de carácter nacional, transversal y multisectorial, integrado por las organizaciones CUT, CGT, CTC y FECODE.

Esquemas de protección (Garantías de la Libertad Sindical): El proyecto normativo ordena a la Unidad Nacional de Protección (UNP) el fortalecimiento y la adecuación de las medidas de protección, trascendiendo el enfoque individual para integrar esquemas de carácter colectivo que incluyan expresamente el resguardo de sedes sindicales y espacios organizativos amenazados. Se establece una estrategia diferencial para el sector de docentes sindicalizados, reconociendo los riesgos específicos asociados a su labor territorial.

En materia de prevención, se promueve un diálogo institucional con la Defensoría del Pueblo para subsanar un vacío operativo actual: el marco vigente (Decreto 2124 de 2017) no contempla expresamente el enfoque sindical en el Sistema de Alertas Tempranas (SAT), por lo que el decreto ordena su incorporación para asegurar una respuesta estatal oportuna ante amenazas territoriales. Estas medidas buscan mitigar el impacto de la violencia sistemática documentada (15 481 hechos victimizantes) y el alto índice de impunidad. Para asegurar su pertinencia, las acciones integran transversalmente los enfoques de género, territorial y sectorial, con énfasis en la protección de mujeres líderes y la creación de programas específicos para sectores estratégicos como el minero-energético.

Medidas de satisfacción y dignificación (Garantías de no repetición): En estricta observancia de los estándares de la Resolución 60/147 de la ONU y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el decreto crea el Programa de Reconocimiento y Dignificación de la Labor y las Memorias Plurales Sindicales. Este programa busca revertir la doctrina del «enemigo interno» y la estigmatización sistemática que ha asociado la labor sindical con la insurgencia. Como eje central de estas acciones, se ordena un acto solemne de reconocimiento de alcance nacional, presidido por el Presidente de la República, destinado a honrar la memoria de las víctimas y reconocer la gravedad de las violaciones sufridas frente a los múltiples hechos victimizantes que sucedieron en un 70 por ciento en el periodo comprendido entre 1994 y 2006.

Asimismo, se institucionaliza la «Semana por la Dignificación y el Reconocimiento de la Labor y las Memorias Sindicales» durante la primera semana de mayo de cada año. Esta medida de satisfacción incorporará actividades pedagógicas y culturales que incluyen medidas afirmativas para reconocer la labor de las mujeres sindicalistas víctimas. Finalmente, en materia de memoria histórica y para garantizar la no repetición, se coordinará con el Centro Nacional de Memoria Histórica (CNMH) la creación de una sala (permanente o itinerante) en el Museo Nacional de la Memoria, con el propósito de visibilizar el aporte estructural del sindicalismo y el movimiento obrero a la construcción de la democracia y la paz en Colombia.

Articulación Interinstitucional: En desarrollo de la Ley 2421 de 2024, que impone adoptar mecanismos de coordinación para superar la mora institucional, el decreto consolida la planeación armónica de las entidades del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas (SNARIV). Esta coordinación será liderada por la UARIV y el Ministerio del Trabajo, garantizando el seguimiento de las medidas a través de la Mesa Permanente de Concertación (Decreto 624 de 2016).

Teniendo en cuenta lo anterior, con el fin de superar el rezago y la mora institucional de más de trece años en la reparación del sindicalismo, el decreto establece un modelo de gobernanza basado en la planeación armónica sectorial e intersistémica. Esta medida responde directamente a la sentencia T-718 de 2017 de la Corte Constitucional, la cual advirtió que la fragmentación de la respuesta estatal vulnera los derechos fundamentales de las víctimas; por tanto, el decreto articula a todas las entidades del SNARIV bajo el liderazgo técnico de la UARIV y el apoyo del Ministerio del Trabajo.

Como mecanismo de seguimiento y transparencia, se garantiza la participación del Movimiento Sindical a través de la Mesa Permanente de Concertación (Decreto 624 de 2016), espacio donde se monitoreará el cumplimiento progresivo de las medidas bajo criterios de sostenibilidad fiscal. Finalmente, para dotar de seguridad jurídica la ejecución, el decreto ordena la creación de un Plan de implementación en un término de sesenta días hábiles tras su firma, asegurando que cada entidad defina cronogramas y presupuestos claros para la reparación integral, en sintonía con las recomendaciones de la Comisión de Aplicación de Normas sobre el Convenio.

Diálogo social

El Gobierno reafirma que el fortalecimiento del diálogo social constituye un eje fundamental para la consolidación del trabajo digno y decente, la garantía de los derechos fundamentales en el trabajo y la construcción de la paz social. En este sentido, el tripartismo continúa siendo un principio esencial de organización de las relaciones laborales, en concordancia con los estándares promovidos por la OIT, permitiendo generar espacios de

concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado para la formulación de políticas públicas y la prevención y solución de los conflictos laborales.

Como ejemplo concreto de estos mecanismos de diálogo social, la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT) desempeña un papel relevante como instancia permanente de concertación tripartita orientada a promover soluciones consensuadas y duraderas en materia laboral. A través de este espacio se fomenta el intercambio de ideas, la construcción de acuerdos y la materialización de los derechos de asociación sindical, libertad sindical y negociación colectiva, contenidos en los Convenios núms. 87, 98, 151 y 154 de la OIT, ratificados por Colombia. La CETCOIT constituye así una herramienta institucional clave para fortalecer la justicia social, el entendimiento entre los actores sociales y la estabilidad de las relaciones laborales en el país. Se adjunta informe de ejecución de la CETCOIT.

Se ilustra en la siguiente tabla información estadística de los casos tramitados en este espacio:

Categoría	2024	2025	2026	Total
Total de casos, inventario al 8 de mayo de 2026				91
Casos que vienen de 2024				71
Casos nuevos durante 2025				16
Casos nuevos 2026				4
Reuniones plenarias CETCOIT - Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales	1			1
Sesiones subcomisiones de admisión de casos	10	2	1	13
Casos aprobados por la subcomisión, análisis de casos	17	10	1	28
Casos no aprobados por la subcomisión, análisis de casos	21	5	2	28
Casos aprobados para subcomisión de seguimiento	2	0	0	2
Acuerdo y cierre de casos (firmados y pendientes de firma)	2	8	1	11
Casos que siguen pendientes por aprobación	0	0	4	4
Subcomisión de Tratamientos de Casos - Etapas - Actas y Listados al día	16	69	22	107
Subcomisión de Seguimiento de Casos	2	0	1	3
Reuniones de mediación y coordinación con las centrales obreras y gremios e internas con el equipo CETCOIT	19	5	4	28
Casos remitidos al Comité de Libertad Sindical de la OIT desde CETCOIT	0	0	0	0

Consolidado de la CETCOIT (abril/2024 - mayo/2026).

Fuente: Elaboración propia.

De igual manera, el Gobierno nacional destaca otros escenarios de diálogo social tripartito, como la Subcomisión de Análisis y Seguimiento de Decretos y Leyes, en la cual se adelantaron diversas sesiones de discusión y concertación sobre el proyecto de decreto «Por el cual se subroga el capítulo 7 del título 2 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relativo a la negociación colectiva unificada por niveles con las organizaciones de trabajadores del sector privado y las de trabajadores oficiales». Este ejercicio refleja la importancia que el Gobierno otorga a la participación activa de los actores sociales en la construcción de iniciativas normativas orientadas al fortalecimiento de la negociación colectiva y de las garantías laborales en Colombia.

Proyecto de reforma laboral

A pesar de que la Ley 2466 de 2025, promovida por el Gobierno nacional como un avance significativo en materia de trabajo decente y digno en Colombia, no incorporó disposiciones específicas relacionadas con la negociación colectiva, tal como se indicó en la información previamente remitida, posteriormente se adoptó mediante decreto la reglamentación de la negociación colectiva multinivel, constituyendo un avance relevante en el fortalecimiento de los mecanismos de negociación colectiva en el país.

Es importante destacar que la mencionada Ley incluyó un capítulo único sobre garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical y el fomento de la unidad sindical. En este marco, el Gobierno nacional reafirma su compromiso con el fortalecimiento progresivo de las garantías para el ejercicio efectivo de la libertad sindical y la protección del derecho de asociación sindical, en armonía con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado colombiano y con los principios promovidos por la OIT.

Finalmente, el Gobierno reitera que la presente información complementa y da alcance a la comunicación previamente remitida, en el marco de los compromisos internacionales del Estado y del seguimiento a la aplicación de los instrumentos de la OIT.

Discusión por la Comisión

Presidenta – Señoras y señores, el siguiente caso que tenemos a consideración de la Comisión se refiere a la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) por parte de Colombia. Para la discusión de este caso tenemos 28 oradores inscritos en la lista. Sobre esta base, la Mesa decidió reducir el tiempo máximo de intervención de los delegados que hablan a título individual de 5 a 3 minutos. Invito entonces al representante gubernamental de Colombia, el Sr. Embajador Permanente de Colombia ante la Oficina de las Naciones Unidas y demás organizaciones internacionales en Ginebra, a que tome la palabra.

Representante gubernamental – Es un honor intervenir en nombre del Gobierno de Colombia en el examen de la aplicación del Convenio. Permítanme comenzar reiterando el pleno compromiso del Estado colombiano con los principios y derechos consagrados en este Convenio, uno de los pilares fundamentales del sistema normativo de la OIT. Colombia reconoce que la libertad sindical constituye un elemento esencial de la democracia, del diálogo social y de la construcción de sociedades más justas e inclusivas. Nuestro país comparece ante esta Comisión con plena transparencia, disposición al diálogo y profundo respeto por los mecanismos de control de la OIT. Lo hacemos conscientes de los desafíos que aún persisten, pero también con la convicción de que los avances alcanzados en los últimos años constituyen progresos significativos que deben ser valorados de manera objetiva, equilibrada e integral; y con la esperanza de que este examen contribuya a esclarecer la vía que debemos seguir

andando para avanzar en el cumplimiento de las obligaciones del Estado colombiano conforme al Convenio, y sobre todo a robustecer el diálogo social para implementar el nivel de dicho cumplimiento.

Colombia continúa enfrentando importantes desafíos en materia de seguridad derivados de la persistencia de grupos armados organizados, economías ilícitas y estructuras criminales que afectan a amplios sectores de la población. Esta realidad impacta a líderes sociales, defensores de derechos humanos, autoridades locales, comunidades étnicas y, por supuesto, también a dirigentes y afiliados sindicales.

Colombia ha conocido una evolución dramática de las violaciones al derecho a la vida, la libertad y la integridad física de sindicalistas en el país entre 1971 y 2023, según lo muestran los registros del Sistema de Información de Derechos Humanos (SINDERAH) de la Escuela Nacional Sindical. La serie histórica permite identificar las distintas fases de la violencia antisindical en el país, evidenciando periodos de alta afectación, particularmente durante las décadas de 1990 y 2000, en que pasamos de 200 violaciones al derecho a la vida, a la libertad y la integridad física de sindicalistas en el año de 1988 a 1 000 en el año de 1998, así como una reducción progresiva en los años más recientes con 800 registros todavía en 2008 y menos de 100 en 2023, lo que refleja una disminución significativa frente a los máximos observados a finales del siglo pasado, aunque todavía esa reducción no es suficiente. Debemos continuar incrementando nuestros esfuerzos para acercarnos a cero violaciones que es la meta y el desafío que tenemos como imperativo.

El Gobierno de Colombia rechaza categóricamente toda forma de violencia contra el movimiento sindical. Ningún acto de violencia, amenaza o intimidación contra quienes ejercen legítimamente la actividad sindical es aceptable. Por ello, el Estado ha fortalecido progresivamente sus mecanismos de prevención, protección, investigación y judicialización, con el propósito de garantizar condiciones cada vez más seguras para el ejercicio de la libertad sindical.

En materia de investigación y lucha contra la impunidad la Fiscalía General de la Nación mantiene como prioridad institucional la atención de los delitos cometidos contra personas sindicalizadas. Para ello, cuenta con estrategias especializadas para la investigación y judicialización de homicidios contra sindicalistas y defensores de derechos humanos. Durante 2025 se implementaron mecanismos de priorización para concentrar esfuerzos investigativos en territorios apartados y de difícil acceso, así como estrategias de asociación de casos destinadas a identificar patrones criminales, desarticular organizaciones delictivas y afectar sus estructuras financieras. Igualmente, se fortaleció la coordinación entre las distintas dependencias de la Fiscalía, incluyendo la Delegada para la Seguridad Territorial, la Dirección Especializada contra las Violaciones a los Derechos Humanos y la Unidad Especial de Investigación.

Entre las medidas adoptadas se destacan la implementación del Protocolo de Caracterización Victimológica por Graves Violaciones de Derechos Humanos, que permite incorporar el perfil sindical de las víctimas en la construcción de hipótesis investigativas, así como la aplicación del Memorando 001 de 2024, mediante el cual se refuerza el principio de unidad de la investigación y el abordaje integral de los casos desde la etapa inicial hasta el juicio. Estas acciones reflejan una política institucional orientada a mejorar la capacidad investigativa del Estado y avanzar de manera efectiva en la lucha contra la impunidad.

Respecto de las amenazas contra sindicalistas y defensores de derechos humanos, la Fiscalía ha fortalecido el Grupo Nacional de Trabajo especializado en la investigación de amenazas, integrado por despachos dedicados exclusivamente a esta materia. Se han

establecido mecanismos permanentes de atención y recepción de denuncias durante las 24 horas del día, así como equipos de reacción inmediata encargados de adelantar actos urgentes de investigación desde el momento mismo en que se conoce una amenaza. Estas capacidades institucionales han permitido la respuesta estatal frente a uno de los fenómenos que más preocupa al Gobierno y a las organizaciones sindicales. La protección de los dirigentes y actividades sindicales constituye otro de los pilares de la acción estatal.

La Unidad Nacional de Protección continúa desarrollando y fortaleciendo medidas en favor de esta población, reconocida expresamente como sujeto de especial protección por el ordenamiento jurídico colombiano. Durante los últimos años se han fortalecido los procesos de coordinación interinstitucional, la capacitación especializada de funcionarios y la asignación de recursos técnicos y logísticos destinados a atender las necesidades de protección de líderes sindicales en distintas regiones del país. La Unidad Nacional de Protección adelanta actualmente un proceso de modernización institucional orientado a fortalecer sus mecanismos de evaluación del riesgo, ampliar las capacidades preventivas y mejorar la eficacia de las medidas de protección individual y colectiva. Estas acciones buscan garantizar respuestas oportunas, técnicas y adecuadas a las condiciones específicas que enfrentan quienes ejercen actividades sindicales en contextos de riesgo.

Permítame destacar igualmente, los avances alcanzados en materia de reparación colectiva del movimiento sindical colombiano. Después de años de reivindicaciones históricas, el Estado colombiano reconoció formalmente al movimiento sindical del país como sujeto de reparación colectiva. Este reconocimiento constituye un hito sin precedentes y refleja la voluntad estatal de atender las consecuencias de décadas de violencia antisindical.

Actualmente avanza la adopción de un marco normativo destinado a fortalecer la reparación colectiva del movimiento sindical mediante medidas de satisfacción, memoria, dignificación, protección, y garantías de no repetición. Entre ellas se contempla el fortalecimiento de esquemas de protección colectiva, la incorporación de un enfoque sindical en los mecanismos de alerta temprana, la realización de actos públicos de reconocimiento de responsabilidad histórica, la institucionalización de una semana nacional de dignificación de la memoria sindical y la creación de espacios permanentes de memoria histórica sobre el aporte del sindicalismo a la democracia colombiana. Estas iniciativas representan una expresión concreta del compromiso estatal con la verdad, la memoria, la reparación y las garantías de no repetición.

En materia de diálogo social, Colombia ha fortalecido significativamente los espacios institucionales de concertación tripartita. La Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, la CETCOIT, continúa consolidándose como un mecanismo eficaz para la prevención y solución concertada de conflictos laborales relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva. A través de este espacio se han tramitado decenas de casos, promoviendo acuerdos entre las partes y fortaleciendo la cultura del diálogo social como instrumento fundamental para la resolución de controversias. El Gobierno considera que el diálogo social configura la vía más eficaz para garantizar relaciones laborales equilibradas y democráticas, y continuará promoviendo estos espacios de participación.

Quisiera referirme a los avances normativos alcanzados recientemente. La Ley 2466/2025, que contiene la reforma laboral impulsada por el Gobierno nacional, incorporó en su Título III, denominado «Libertad Sindical y Cumplimiento de Estándares Internacionales», un Capítulo Único sobre «Garantías para el Ejercicio del Derecho de Asociación Sindical y el Fomento de la Unidad Sindical». En particular los artículos 59 y 60 establecen medidas orientadas a fortalecer

las garantías para el ejercicio efectivo del derecho de asociación sindical y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

Asimismo, mediante el Decreto 0234 de 2026 se reglamentó este año la negociación colectiva multinivel, permitiendo la negociación por rama de actividad, sector económico, grupo de empresas o ámbito territorial. Esta medida representa un avance significativo en la ampliación de los mecanismos de negociación colectiva y responde a reivindicaciones históricas planteadas por las organizaciones sindicales. Igualmente, el Gobierno ha promovido medidas orientadas a prevenir el uso indebido de figuras de intermediación laboral que puedan afectar derechos laborales o sindicales. Todo ello evidencia una clara voluntad de fortalecer progresivamente el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva en Colombia.

Resulta particularmente relevante señalar que las principales centrales sindicales colombianas han manifestado públicamente su reconocimiento a diversos alcances a diversos avances alcanzados en los últimos años en materia de derechos laborales, diálogo social reparación colectiva, fortalecimiento de la negociación colectiva y ampliación de las garantías sindicales. Esas centrales manifiestan textualmente lo siguiente y cito: «Si bien persisten desafíos en materia de derechos sindicales, es innegable que en los últimos tres años se han alcanzado niveles inéditos de garantías. Entre ellos se destacan: la apertura efectiva de espacios de participación sindical; el reconocimiento del movimiento sindical como sujeto de reparación colectiva por ser víctima del conflicto armado interno, ordenando medidas concretas de reparación, memoria, protección y no repetición frente a los crímenes antisindicales; la adopción de un marco normativo que amplía la negociación colectiva incluyendo el primer decreto de negociación sectorial; el fortalecimiento de garantías para el ejercicio del derecho de huelga y se alcanzó la reforma laboral más garantista de las últimas décadas, que cerró vacíos normativos que durante años habían sido usados para precarizar el trabajo, para evadir la estabilidad laboral, para disfrazar relaciones de dependencia bajo formas contractuales que le quitaban al trabajador sus derechos entre otros progresos sustantivos». Hasta aquí la cita.

El Gobierno reconoce plenamente, los desafíos pendientes al tiempo que tiene presente el proceso de transformación institucional que ha generado avances concretos y verificables valorados por importantes actores del movimiento sindical colombiano. Por ello, consideramos que el análisis de la situación colombiana debe realizarse teniendo en cuenta tanto los retos existentes como los progresos alcanzados.

Colombia comparece ante esta Comisión para demostrar que existe una voluntad política inequívoca, una acción institucional sostenida y un compromiso real con el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio. Los avances normativos institucionales y operativos que hemos expuesto reflejan esfuerzos concretos orientados a fortalecer la libertad sindical, combatir la violencia antisindical, mejorar la protección de los dirigentes sindicales, promover el diálogo social y consolidar mecanismos efectivos de negociación colectiva. Por estas razones, el Gobierno solicita respetuosamente a esta Comisión valorar integralmente el contexto nacional, reconocer los avances alcanzados y acompañar los esfuerzos que continúa desarrollando el Estado colombiano para garantizar plenamente los derechos consagrados en el Convenio. Reiteramos nuestra disposición permanente para continuar cooperando con la Organización Internacional del Trabajo y con todos los interlocutores sociales en la construcción de un mundo del trabajo más justo, democrático e inclusivo. Esperamos que este ejercicio contribuya a valorar los aciertos logrados, a iluminarnos en relación con los retos pendientes y las vías para superarlos; y sobre todo a fortalecer nuestra capacidad de diálogo social para beneficio de todas y todos en Colombia.

Miembros trabajadores – Agradecemos el informe del representante del Gobierno de Colombia. En nombre del grupo de las trabajadoras y trabajadores comparecemos nuevamente ante esta Comisión para discutir el caso de Colombia en relación con el Convenio. Hablar de Colombia ante esta Comisión nunca ha sido fácil. Durante décadas, cuando la comunidad laboral internacional escuchaba el nombre de Colombia, no pensaba primero ni en diálogo social, ni negociación colectiva o en democracia; sino que pensaba en asesinatos, amenazas e impunidad. Pensaba en el país donde perdimos a cientos de compañeros y compañeras luchando por un trabajo decente.

Y precisamente por esa historia debemos afirmar con claridad que hoy estamos frente a un país que continúa enfrentando enormes desafíos, pero conforme a la información de las organizaciones sindicales hermanas de Colombia, también atraviesa un proceso real, imperfecto, insuficiente todavía, pero real de cambio, de transformación institucional, recuperación de derechos y fortalecimiento de garantías para el ejercicio de la libertad sindical, después de tantos años de soledad para el movimiento sindical colombiano.

Fueron décadas en las que las recomendaciones internacionales de los órganos de control se repetían sin producir cambios sustanciales. Durante los últimos cuatro años, sin embargo, el Gobierno tomó una decisión política que merecería ser reconocida por esta Comisión, para darle el valor que merecen las observaciones y recomendaciones del sistema de control normativo de la OIT, una de las piedras angulares de esta casa.

Es cierto que las recomendaciones de los órganos de control eran sistemáticamente ignoradas o aplazadas. Pero finalmente se debe reconocer un esfuerzo decidido del Gobierno por implementar estas recomendaciones mediante reformas legales, decisiones administrativas, actuación de la inspección laboral y algunas nuevas herramientas regulatorias orientadas a hacer efectivas las normas internacionales que aquí adoptamos.

Sobre las observaciones de la Comisión de Expertos debemos comenzar diciendo que las preocupaciones históricas de los organismos de control siguen siendo reales. Persisten desafíos relacionados con: violencia antisindical, impunidad, medidas de protección, restricciones históricas a la huelga, dificultades relacionadas con la investigación penal, obstáculos estructurales que durante décadas afectaron el ejercicio pleno de la libertad sindical. La Comisión de Expertos expresó nuevamente su preocupación frente a los homicidios de sindicalistas y los trabajadores compartimos plenamente esa preocupación. Es ahí donde persisten los principales retos en materia de libertad sindical en Colombia, aunque se trate de delitos que se dieron en el complejo marco de concurrencia de conflictos armados internos, durante la implementación de la justicia transicional instituida con el proceso de paz, al fin se ha evidenciado que la violencia antisindical estaba marcada por la anuencia estatal y algún tipo de financiación externa. Contamos al fin con avances en materia de verdad, persisten moras y deudas en materia de justicia, por lo que alentamos al Gobierno a que, en conjunto con la Fiscalía y administración de justicia, continúen las investigaciones efectivas, prontas y que lleven a la judicialización real de autores materiales e intelectuales de la violencia histórica. Sobre todo, aunque reconocemos la significativa disminución de violaciones a la integridad de sindicalistas en Colombia en su vida y en su ejercicio del cargo, sigue siendo admisible que sindicalizarse siga costando la vida, en Colombia o en ninguna parte del mundo.

Las organizaciones sindicales de Colombia, las organizaciones sindicales hermanas, expresan que hoy en Colombia cesó de estigmatizarse y perseguirse al movimiento sindical y por primera vez se lo hace partícipe protagonista de la política laboral del país.

Reconocidos los desafíos, el grupo trabajador debe resaltar que observamos avances, pero en gran medida que también se debieron a la resiliencia y la lucha de nuestros compañeros sindicalistas en Colombia.

El año pasado se aprobó una reforma laboral más ambiciosa que en muchos años atrás, luego de meses de intensa y comprometida discusión tripartita y de meses de discusión pública nacional y legislativa; una reforma construida precisamente alrededor de principios históricamente promovidos por la OIT como es: el fortalecimiento del trabajo decente, la recuperación de derechos laborales, la estabilidad laboral, un importante enfoque de género y formalización de sectores históricamente precarizados como las trabajadoras domésticas, las madres comunitarias, aprendices, preparadoras de alimentos, entre otros. Solo debe lamentarse que, pese al compromiso y persistencia del Gobierno y a la movilización del sindicalismo, las propuestas en materia de libertad sindical, que no era otra cosa que aplicar las recomendaciones de esta Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical, fueron cercenados del proyecto de ley, eliminándose los artículos relacionados con asociación sindical, negociación colectiva y huelga; es decir, todo lo que se está tratando hoy en este caso.

Colombia avanzó en una política sostenida de recuperación salarial mediante el aumento sin precedentes del salario mínimo, que lo convirtió en salario vital, siguiendo las indicaciones de esta casa.

Este año y por primera vez el país adoptó una Política pública de trabajo digno y decente que contiene una hoja de ruta de acciones institucionales concretas y con presupuestos comprometidos por diez años, orientadas entre otros al fortalecimiento de la libertad sindical, transformando obligaciones históricamente dispersas en una hoja de ruta estatal donde se incluyen, entre otras escuelas territoriales, la formación sindical, un nuevo censo sindical y una cantidad de inspecciones laborales especializadas en libertad sindical y promoción sindical.

Quisiera detenerme particularmente en un asunto históricamente ignorado: la reparación colectiva del movimiento sindical. Por años, Colombia negó o trató a los sindicalistas asesinados, perseguidos o desplazados como víctimas individuales. Pero el daño fue colectivo: se destruyeron organizaciones, se fracturaron federaciones, se redujo capacidad organizativa y se debilitó profundamente el diálogo social. Por ello resulta particularmente importante reconocer: i) que en esta etapa el movimiento sindical es una víctima del conflicto armado y hay una responsabilidad del Estado en muchos de estos hechos victimizantes; ii) que hoy, además, existe un diagnóstico oficial de este daño colectivo sufrido por el movimiento sindical, y iii) que avanza conjuntamente la construcción del Plan Integral de Reparación Colectiva del Movimiento Sindical con muchas medidas reparadoras concertadas con sus representantes y vinculantes a varias entidades públicas, y también otras medidas. Esto no soluciona las décadas de violencia, pero sí representa un avance institucional que el sindicalismo colombiano esperó durante generaciones y constituye un avance hacia la verdad, la justicia y la no repetición.

Sobre los Contratos Sindicales mencionados por el informe y que el movimiento sindical ha reprochado por años por desnaturalizar los sindicatos y volverlos intermediadores laborales, finalmente debemos referirnos a uno de los avances más importantes del último periodo después de meses de discusión tripartita y, aunque no fue posible alcanzar el consenso, el Gobierno expidió una de las regulaciones sindicales más avanzada en la región, el Decreto núm. 0234, de marzo de este año, que reglamenta la negociación colectiva a niveles superiores al de la empresa, una norma largamente reclamada por el sindicalismo y reiteradamente recomendada durante años por los órganos de control de la OIT y que hoy es una realidad. Gracias a esta regulación, sindicatos del sector eléctrico, transporte, minería,

agro, industrial, audiovisual, y otros sectores, ya se encuentran en procesos de negociación sectorial. La verdad, que mientras en otros lugares del mundo se reduce la cobertura de la negociación colectiva, alentamos que Colombia comience a construir mecanismos orientados precisamente a ampliarla.

Los trabajadores no comparecemos hoy para afirmar que Colombia resolvió sus problemas. Persisten las violaciones a la vida e integridad y aún hay alta impunidad. Persisten desafíos regulatorios. Persisten reformas pendientes relacionadas con huelga, negociación colectiva e investigación penal.

Es fundamental institucionalizar los avances y grandes logros recientes en materia de inspección y que garanticen con efectividad el nuevo modelo de negociación colectiva.

Sin embargo, esta Comisión debería reconocer que hay avances porque para las organizaciones sindicales hermanas de Colombia, es un país donde comienza a haber diálogo social, donde el movimiento sindical comienza a ser reconocido como protagonista y no perseguido, donde se apuesta por la negociación colectiva en lugar de restringirla, donde debe haber respeto por ambos actores sociales, empleadores y trabajadores, por el derecho de huelga, que no se entienda como amenaza, sino como un ejercicio de la libertad sindical, y comience a reconocerse como un componente esencial de la democracia.

Sé que me están pidiendo, antes del cierre, que, a todo mi equipo, el Grupo de Trabajadores, que además estamos apoyando a todos los casos, quiero explicar que me están pidiendo, que no aplaudamos y creo vamos a cumplir, nos vamos a comportar y no vamos a aplaudir. Gracias por solicitármelo para no entorpecer los métodos de trabajo.

Para finalizar, los miembros trabajadores consideran que Colombia debe reconocerse hoy como un caso en progreso. Es un país que aún enfrenta enormes desafíos, pero por primera podemos observar que avanza claramente en una dirección correcta, pero debe cumplir con lo requerido en el informe, no debemos dejar atrás las observaciones de la Comisión de Expertos, por eso está este tema en tratamiento.

Miembros empleadores – Le agradecemos al Gobierno de Colombia la información proporcionada para el examen de este caso y tomamos debida nota de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos, así como las observaciones remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Este es un caso que la Comisión viene examinando desde hace muchos años. Colombia ratificó el Convenio en el año 1976 y su aplicación ha sido objeto de seguimiento constante por los órganos de control de la OIT. El caso ha sido discutido ha sido discutido en 17 ocasiones por esta Comisión y la Comisión de Expertos ha formulado numerosas observaciones desde el año 2000, incluidas las más recientes del 2019, 2020, 2023 y 2025.

Tomamos nota igualmente de la información complementaria presentada por el Gobierno en la que describe diversas medidas dirigidas a fortalecer las investigaciones, la protección de sindicalistas y la coordinación institucional para hacer frente a la violencia y a los desafíos que persisten en determinadas regiones del país.

Los miembros empleadores desean, en primer lugar poner de relieve que la libertad sindical constituye uno de los principios fundamentales de la OIT. Este Convenio fundamental establece en su artículo 2 el derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir, sin autorización previa, organizaciones de su elección y afiliarse a ellas, y que la protección efectiva de los dirigentes y afiliados sindicales, frente a toda forma de violencia, amenaza o intimidación, es una condición indispensable para el ejercicio de los derechos garantizados por el Convenio.

En esta instancia queremos hacer una declaración inicial. Los empleadores toman nota de la reciente opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia que tiene carácter consultivo. El Grupo de los Empleadores toma nota respetuosamente de esta opinión consultiva, que no implica ninguna determinación sobre el contenido preciso, el alcance o las condiciones para el ejercicio del derecho de huelga. Esto refuerza nuestra opinión de que el alcance y las condiciones de este derecho se regulan a nivel nacional. En la próxima sesión de noviembre, el Consejo de Administración tendrá la oportunidad de examinar detenidamente la opinión y las medidas de seguimiento respetando plenamente las diferentes perspectivas y la diversidad de los sistemas jurídicos y de las relaciones laborales nacionales, y, en vista de ello, el Grupo de los Empleadores no abordará los comentarios de la Comisión de Expertos sobre el derecho de huelga al tratar este caso de Colombia.

Vamos ahora sí a referirnos a los distintos asuntos expresados por la Comisión de Expertos.

Violencia antisindical y protección de sindicalistas

Los miembros empleadores rechazan de manera categórica todos los actos de violencia contra dirigentes y miembros de organizaciones sindicales. Lamentamos profundamente las muertes, amenazas y demás actos de violencia reportados y reiteramos que ninguna circunstancia puede justificar ataques contra personas por el ejercicio legítimo de los derechos sindicales.

Tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno sobre los avances en materia de investigación, así como del fortalecimiento del grupo de amenazas de la dirección de derechos humanos de la Fiscalía General de la Nación, así como de la unidad nacional de protección y de los mecanismos de coordinación entre las distintas autoridades competentes. Reconocemos igualmente los esfuerzos realizados para fortalecer la protección individual y colectiva de los sindicalistas en situación de riesgo y para mejorar la capacidad institucional de investigación de los delitos cometidos contra miembros del movimiento sindical.

Compartimos la preocupación respecto de la persistencia de actos de violencia antisindical y particularmente respecto de la necesidad de seguir mejorando los resultados en la identificación, judicialización y sanción, tanto de los autores materiales, como de los autores intelectuales de estos delitos. Por ello, alentamos al Gobierno a continuar fortaleciendo las acciones de investigación, protección y prevención, prestando especial atención a los territorios y sectores más afectados.

En cuanto a las medidas de reparación colectiva, tomamos notas de las acciones desarrolladas por el Gobierno en el marco de la Mesa permanente de concertación para la reparación colectiva del movimiento sindical, así como de los esfuerzos realizados para avanzar en diversas iniciativas por los daños sufridos por el movimiento sindical durante el conflicto armado. Valoramos estos esfuerzos que parecerían que están proporcionando resultados limitados y apoyamos al Gobierno a seguir avanzando en consulta con todos los interlocutores relevantes en el mundo del trabajo, hacia la adopción de medidas concretas, efectivas y verificables de reparación colectiva, que contribuyan a fortalecer la confianza institucional y las garantías de no repetición. En este contexto, valoramos positivamente que estas cuestiones continúen abordándose en el marco de la Mesa de concertación como espacio tripartito con la participación activa de todos los interlocutores sociales.

Respecto del artículo 200 del Código Penal, en lo que refiere a este artículo, que establece sanciones penales para una serie de actos contrarios a la libertad sindical y a la negociación colectiva, y su utilidad como tal o no, recordamos la importancia de que se evalúe el contexto

de forma integral. Esto es no solo en aspectos cuantitativos, sino teniendo en cuenta los aspectos cualitativos. De esta forma se incorporaría al análisis aspectos de política pública adicionales al número de sentencias condenatorias. Los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, como la conciliación entre las partes, pueden ser uno de los elementos de política pública con que se aborde, en línea con lo afirmado por el Gobierno respecto de numerosas conciliaciones por fuera de los canales institucionales.

Reformas legislativas

Tomamos nota de que en Colombia se ha desarrollado un amplio proceso de reforma laboral que abordó una variedad de materias relativas a las relaciones laborales. Observamos asimismo, que algunas de las cuestiones incluidas inicialmente en el proyecto de reforma respondían a solicitudes formuladas por la propia Comisión de Expertos en relación con la adecuación de la legislación y la práctica al Convenio, mientras que otras formaban parte de la agenda más amplia de política laboral impulsada por el Gobierno.

Sin perjuicio el contenido de las reformas finalmente adoptadas o de aquellas que no prosperaron durante el trámite legislativo, el Grupo de los Empleadores desea expresar su preocupación por las alegaciones relativas a la falta de consulta tripartita efectiva durante este proceso. En particular, tomamos nota de las observaciones de la ANDI, según las cuales la Comisión permanente concertación de políticas laborales y salariales no fue convocada para examinar el proyecto de ley que dio lugar a la adopción de la Ley núm. 2466, de 2025.

La consulta de los interlocutores sociales más representativos, no constituye una mera formalidad procedimental, por el contrario representa una condición esencial para construir reformas equilibradas, sostenibles y ampliamente legitimadas por quienes deberán aplicarlas en la práctica. Por ello, compartimos la preocupación expresada por la Comisión de Expertos y solicitamos al Gobierno que garantice que cualquier futuro proceso de reforma relativo a materias cubiertas por el presente Convenio, sea precedido de una consulta plena efectiva y significativa con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Finalmente, alentamos en este sentido al Gobierno a no abandonar los espacios institucionales de diálogo social y consulta tripartita, en particular la Comisión permanente concertación de políticas laborales y salariales, reconociendo que el diálogo tripartito sigue siendo la mejor herramienta para construir consensos duraderos en materia de política laboral.

En cuanto a los contratos sindicales, tomamos nota de la información proporcionada por el Gobierno respecto del uso de contratos sindicales, que es una figura contractual contemplada en la legislación colombiana, en el Código del Trabajo, y que cuenta con la inspección del Gobierno, a través de la administración del trabajo, que continúa llevando registro los contratos sindicales celebrados, realiza las visitas de inspección y adelanta investigaciones por posible uso indebido, las cuales gozan de poder preferente para ser conocidas por la unidad de investigaciones especiales, tal y como el mismo ha señalado en sus comentarios a la Comisión de Expertos, además de que la Ley núm. 2466 agregó el artículo 59A al Código, que busca garantizar que ninguna forma de intermediación o tercerización laboral, incluyendo los contratos sindicales, sea utilizada como un mecanismo para vulnerar los derechos laborales de los trabajadores.

Los miembros empleadores reiteran los comentarios que realiza la ANDI señalando que el contrato sindical no contraviene lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio y, ya que permite a los sindicatos mantener un diálogo constante con el empleador y lograr beneficios para sus afiliados, adicionalmente recuerda que recientemente el Gobierno presentó para discusión un proyecto de decreto que regula el contrato sindical en el sector de la salud, el cual ha sido de los pocos proyectos normativos discutidos en la comisión de concertación. Allí, en lugar de

prohibir, se crearon nuevas acciones de inspección, vigilancia y control. Creemos que esa es la dirección que debería tener la intervención del Gobierno en la materia y no necesariamente prohibir la figura.

Cancelación judicial del registro sindical

Con respecto a la cancelación judicial del registro sindical, los miembros empleadores toman nota de las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos y de la información proporcionada por el Gobierno acerca de la evolución reciente del marco procesal aplicable. Debe anotarse que recientemente fue modificado el proceso de cancelación, que esta es una norma de carácter legal, que fue respaldada por la Corte Suprema de Justicia y que tuvo su aprobación en el Congreso de Colombia. De esta forma, se asegura el respeto del derecho del debido proceso y se refuerza la garantía de las partes en el proceso. Sin perjuicio de las distintas posiciones que puedan existir sobre el contenido de las disposiciones actualmente vigentes, deseamos reiterar que cualquier revisión o reforma legislativa en esta materia deberá ser objeto de una consulta plena y efectiva con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores.

Para finalizar, el derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y formular su programa de acción, nos remitimos a lo ya expresado con respecto a cualquier reforma de legislación laboral que deba hacerse en consulta con los interlocutores sociales más representativos, como así lo señala la Comisión de Expertos, y a lo ya expresado respecto al dictamen respectivo de la Corte internacional de Justicia.

Miembro trabajador, Colombia – Para el movimiento sindical es sorpresa la inclusión de Colombia en la lista final de los países que comparecen ante esta honorable Comisión. Es importante reconocer los avances que Colombia ha logrado en los últimos años, los cuales están respaldados por los datos estadísticos y hechos verificables que esta misma Organización ha reconocido públicamente. Especialmente con relación a la reforma laboral, que representa uno de los cambios más significativos en las últimas décadas, así como la reciente regulación que promueve la negociación colectiva por rama de actividad y la reducción de la tasa de desempleo cuyos niveles son los más bajos en los últimos 15 años.

El movimiento sindical considera que Colombia no debería estar en esta lista. Por supuesto que no desconocemos que la Comisión de Expertos ha expresado una profunda preocupación por las observaciones relacionadas con el Convenio, por los hechos de violencia antisindical, con especial afectación a los sectores de educación, salud, minería y agroindustria. Reconocemos también que dicha Comisión ha pedido al Gobierno la revisión del artículo del Código Sustantivo del Trabajo que prohíbe el derecho de huelga a federaciones y confederaciones; que ha instado a evaluar la eficacia del artículo 200 del Código Penal que tipifica como delito acciones en contra de la libertad sindical; que señaló los riesgos de la desnaturalización que genera el contrato sindical y por último, que ha pedido garantías de consulta tripartita en todas las tomas de decisión de política pública vinculadas con el mundo del trabajo.

Antes de presentar la evidencia de lo que Colombia ha avanzado en cada uno de esos temas, el movimiento sindical tiene la responsabilidad de formular ante esta Comisión una observación que no es retórica ni política, sino técnica: los señalamientos que hoy nos ubican en esta lista se refieren, en su mayor parte, sobre hechos acaecidos entre 2009 y 2011, es decir, hace más de 15 años.

En respuesta a cada uno de esos señalamientos, el movimiento sindical considera que Colombia presenta avances concretos, verificables y con respaldo normativo, tales como los siguientes:

- *Disposiciones normativas e institucionales en materia de violencia antisindical.* La Comisión de Expertos expresó su profunda preocupación por los homicidios y actos de violencia contra sindicalistas. El movimiento sindical no lo desconoce, pero esa deuda hoy se está reconociendo y enfrentando. El Gobierno nacional inició el proceso de fortalecimiento de la Unidad Nacional de Protección, con recursos específicos para la protección de los dirigentes sindicales que están en riesgo, especialmente en los territorios más afectados y ha formulado un Plan Integral de Reparación Colectiva al movimiento sindical, reconociendo institucionalmente el daño causado por la violencia antisindical.
- *Artículo 200 del Código Penal.* La Comisión pidió al Gobierno que se llevara a cabo una evaluación exhaustiva del tipo penal del artículo 200 de este Código y de su aplicación. En este sentido, consideramos que el Estado colombiano viene trabajando en el fortalecimiento de la unidad especializada del Ministerio Público encargada de la investigación de delitos cometidos contra el derecho a la libertad sindical. Coincidimos en la importancia de avanzar en una evaluación del impacto de estas medidas que permitirá documentar los avances e identificar cómo fortalecer su aplicación y extender más la protección a la libertad sindical en el país.
- *Diálogo social.* El movimiento sindical comparte la preocupación sobre el déficit de diálogo tripartito en la tramitación de la reforma laboral y otras políticas públicas; no obstante, también reconocemos que se viene trabajando para cerrar este déficit.

Recientemente, los actores tripartitos que hacemos parte de la Comisión permanente de concertación, acordamos ratificar el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), demostrando que el diálogo social funciona cuando existe voluntad de todas las partes. Asimismo, se hizo un importante ejercicio de consulta previo a la aprobación del Decreto 234 de 2026 sobre negociación colectiva por niveles y ramas de actividad económica, siendo este el primer instrumento de política pública en la historia de Colombia que extiende la cobertura de la negociación colectiva más allá de los nivel de empresa y la acerca al estándar que esta Organización promueve desde hace décadas. Como todos sabemos y compartimos, las relaciones laborales construidas sobre acuerdos colectivos son más predecibles, más estables y productivas.

Permítanme poner el énfasis necesario en este tema. El Decreto sobre negociación colectiva por rama de actividad que fue aprobado por Colombia, responde al mandato del Convenio (núm. 87) y el Convenio (núm. 98), sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) de esta Organización y atiende las recomendaciones que la Comisión de Expertos ha venido formulando desde hace más de una década.

Señora Presidenta, delegados, el movimiento sindical solicita y espera que ese hecho sea reconocido por esta honorable Comisión, como un importante avance para el ejercicio de la libertad sindical y se registre así en el informe final que corresponde elaborar en el presente caso.

- *Contrato Sindical.* La Comisión instó al Gobierno a aumentar las acciones de fiscalización del uso del contrato sindical, especialmente en el sector salud, y tomar las medidas necesarias, para garantizar que esta figura no menoscabe el derecho a sindicalizarse ni sea utilizada para fines de intermediación laboral ilegal.

Al respecto, me permito informarles que el Gobierno de Colombia está en proceso de expedir un decreto reglamentario que va a prevenir la intermediación laboral ilegal a través del contrato sindical y establecerá los criterios objetivos que guiarán la inspección, vigilancia y control para identificar la intermediación laboral ilegal con fundamento en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT, socialización que se dio en la Comisión permanente de políticas salariales y laborales donde todos los actores tripartitos estuvimos de acuerdo.

- *Derecho a la huelga.* La Comisión pidió al Gobierno suprimir la prohibición del derecho de huelga a federaciones y confederaciones, artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, revisar que la sola participación en una huelga declarada ilegal no sea causal de disolución sindical, y ampliar los plazos del artículo 313 del Código Procesal del Trabajo. Como todos sabemos, la Corte Internacional de Justicia emitió una opinión consultiva histórica confirmando que el derecho de huelga está protegido por el Convenio núm. 87 de la OIT.

Colombia participó activamente en todas las etapas del procedimiento consultivo. Presentó su declaración escrita y compareció en audiencia pública ante la Corte en La Haya, sosteniendo que el derecho de huelga es un derecho inherente a la libertad sindical y que, sin su protección, las organizaciones sindicales quedarían desprovistas de capacidad de negociación real.

Asimismo, a nivel interno, la reciente reforma laboral adoptada por el Estado Colombiano avanzó en la protección del ejercicio de la huelga al establecer garantías para los trabajadores en conflicto colectivo y fortalecer las condiciones del ejercicio efectivo del derecho de asociación sindical.

Colombia no ha construido estos avances solo para sí misma. La negociación colectiva multinivel, el primer proceso de reparación colectiva al movimiento sindical en la historia del país, la ratificación tripartita del Convenio núm. 190 y el liderazgo histórico de Colombia ante la Corte Internacional de Justicia en defensa del derecho de huelga, tienen la dimensión y la solidez institucional para convertirse en referente de transformación de las relaciones laborales en toda América Latina y el Caribe.

Por lo expresado, el movimiento sindical considera que Colombia no debería estar en esta lista y eleva ante esta honorable Comisión, una recomendación respetuosa para revisar detenidamente los criterios y procedimientos en la definición de la lista final de los países que son llamados a esta sala.

Por eso elevamos ante esta Comisión la solicitud de que las disposiciones adoptadas por Colombia, así como los avances aquí enunciados, sean reconocidas y difundidas como buenas prácticas para los demás países de América Latina y el Caribe. Desde el movimiento sindical nos ofrecemos a ser promotores de lo que hemos logrado y a acompañar los procesos nacionales de diálogo que se deberían llevar a cabo en cada uno de los países Miembros, como una expresión del compromiso con la libertad sindical, la cual es un pilar fundamental para la democracia, para la promoción del trabajo decente y el impulsor de la justicia social.

Miembro empleador, Colombia – El caso de Colombia ante la Comisión convoca una reflexión sobre tres ejes que, aunque distintos son indisolubles la necesidad de construir la política pública que de manera tripartita garantice el ejercicio del derecho de asociación. El respeto a la autonomía de las organizaciones del mundo del trabajo, tema que también, por cierto, incluye a las organizaciones de empleadores. Y esto es una condición para una garantía de diálogo genuino. Y, en tercer lugar, el reconocimiento de los avances normativos que el

Gobierno colombiano ha adoptado para hacer frente a problemas identificados por la Comisión de Expertos.

Sobre estos tres puntos gravitará mi reflexión. Pero antes de los puntos concretos o de los aspectos concretos, quisiera hacer énfasis en que la posición de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y en general de los empleadores colombianos es de total rechazo contra la violencia que se ha desarrollado respecto de miembros de organizaciones sindicales.

Esta es una situación que el sector productivo colombiano siempre ha considerado de suma gravedad, respecto de la cual y sin excepción ha manifestado su total rechazo y respecto de la cual ha hecho énfasis en su compromiso para acabar con dicha problemática. Reconocemos igualmente los esfuerzos realizados para fortalecer la protección individual y colectiva de los sindicalistas en situación de riesgo. Tal como el Señor Embajador lo mencionó y, asimismo, para mejorar la capacidad institucional de investigación de los delitos cometidos contra miembros del movimiento sindical.

Aunque coincidimos con la manifestación del Gobierno la meta es que no existan casos de violencia contra miembros de organizaciones sindicales. Por otra parte, hacemos énfasis en que las amenazas y vulneraciones al derecho de asociación no son un fenómeno que pueda enfrentarse con decisiones unilaterales.

Las medidas de protección solo adquieren legitimidad y eficacia cuando son construidas con la participación efectiva de los tres actores del mundo del trabajo. El Gobierno, los trabajadores y los empleadores. Excluir a cualquiera de ellos compromete no solo la calidad técnica de las políticas sino su implementación en la vida real. El tripartismo no es un requisito formal es el elemento fundacional de esta casa, pero además la condición que convierte los acuerdos en compromisos sostenibles a largo plazo en las situaciones que enfrentamos en el día a día. Y en este contexto sobre esta base sobre el tripartismo y sobre el diálogo social como fundamento de la protección de los diferentes derechos, y especialmente el derecho de asociación es necesario reconocer algunos esfuerzos normativos del Gobierno colombiano en estos temas.

Dos temas quiero resaltar que han tocado tanto los representantes de los trabajadores como el Gobierno.

Uno de ellos es el uso irregular de contratos sindicales en donde, en efecto, tal y como lo mencionaba el doctor Caicedo Villegas existe un proyecto de decreto que fue llevado a la Comisión de Concertación, que incrementa los instrumentos de control y vigilancia sobre esta figura. Tal como el Sr. Mailhos, representante de los empleadores, lo resaltó de modo que más que prohibir esa figura se hagan efectivos los controles que el Ministerio puede ejercer respecto de los abusos, que con la misma se han presentado. Y esto es importante o es un caso más que por el contrato sindical en sí, por el éxito que tienen las normativas que de buena fe y con un ánimo conciliatorio se llevan a las instancias institucionalmente previstas para hacer conciliación dentro del ordenamiento colombiano. Este caso fue llevado ante la Comisión de Concertación prevista por el artículo 56 de la Comisión. El Gobierno presentó una posición, los empleadores respaldamos la generalidad hicimos algunos ajustes o algunas sugerencias las cuales fueron acogidas de buena fe, y ese es el proyecto que, tal vez en los próximos días será expedido por parte del Gobierno, para controlar una figura que, en efecto había sido utilizada como abuso y como restricción de algunos derechos de los trabajadores.

Otro ejemplo, exitoso de diálogo social, esta vez en el plano procesal, es el Código de Procedimiento Laboral recientemente expedido por parte del Congreso colombiano, como

fruto de un proyecto presentado también en ejercicio de un diálogo consensuado, el cual además tuvo participación, tal como lo mencionó el representante empleador por parte de la rama judicial la corte suprema de justicia y los jueces laborales en general, que son los encargados de aplicar estas garantías dieron sus insumos y fueron acogidos por parte del Gobierno, presentando un proyecto al Congreso que fue tramitado, sin mayor complicación y fue aprobado por ambas cámaras del congreso colombiano. Ambas normas el proyecto de decreto y el recientemente aprobado Código de Procedimiento Laboral más que el tema en concreto, reitero, son ejemplos de lo que se puede lograr cuando hay un diálogo social efectivo por parte de los tres interlocutores del trabajo actuando de buena fe.

Estas son dos muestras reales, actuales y concretas de que el ejercicio del derecho de asociación ya sea en el fortalecimiento de ese ejercicio o en la persecución a sus vulneraciones, esa protección se realiza de mejor forma cuando existe un diálogo habitual, un diálogo fluido y un diálogo sincero entre todos los interlocutores del mundo del trabajo no entre dos o uno de ellos.

Y en ese sentido, y contrario a lo que estas muestras de éxito nos parecen indicar y con especial énfasis tenemos que manifestar nuestra distancia respecto de las palabras que con cierta generalidad pronunció el Señor Embajador y la vocera del Grupo de los Trabajadores respecto de que el diálogo social en Colombia es un ejemplo de éxito. El diálogo social desde nuestra posición está en una situación crítica y para no hacer de esto una manifestación general, que pierda su eficacia, quiero resaltar dos aspectos concretos en los cuales se ha afectado gravemente, en estos últimos años, el diálogo social en Colombia.

Uno es el desconocimiento de espacios institucionales previstos por el orden jurídico, incluso por la propia Constitución, los cuales han sido utilizados de forma esporádica, instrumental o sin que a ellos realmente se llegue con una verdadera voluntad de lograr acuerdos. Desconocimiento de espacios institucionales entonces siendo el primer caso o muestra de crisis de diálogo social en Colombia; y el segundo es el desconocimiento de los interlocutores del tripartismo, con una idea de tripartismo ampliado, o tripartismo plus se han diluido conversaciones, se han trasladado del lugar, se han suplantado a los legítimos interlocutores del mundo del trabajo lo cual es especialmente preocupante, no solo para el mundo del trabajo, sino para la democracia en general; pues no podemos olvidar que pueden ser instrumentos que implementen Gobiernos de cualquier ideología, precisamente para deslegitimar interlocutores tradicionales y generar la falsa ilusión de que se está dialogando con quienes son, los representantes de las causas del mundo del trabajo, y esto precisamente es lo que ha ocurrido con algunas normas recientemente expedidas y que fueron mencionadas, que fueron referidas por parte del Grupo de los Trabajadores. Ese es el caso del recientemente expedido Decreto 0234 del 2026, mencionado como ejemplo, de diálogo social que fue expedido de forma poco consultada por parte del Gobierno y que en este momento, esto es un hecho no una opinión, presenta múltiples demandas por parte de muy distintos sectores del mundo del trabajo, vamos a ver cuál es la suerte en los estrados judiciales de este Decreto, y el otro ejemplo son las propuestas legislativas que por ser presentadas sin el suficiente diálogo y con un proceso lamentable de alejamiento del diálogo social no han superado su paso por el Congreso.

En este sentido se resalta nuevamente, y finalizo con esta idea, el fundamento de la protección de los derechos, pero especialmente del derecho de asociación, está precisamente en el avance que se haga en materia de diálogo social. Los avances sin duda alguna merecen ser reconocidos, pero no podemos perder de vista que su consolidación depende de que se implementen con participación tripartita real y seguimiento verificable. Llamamos entonces tanto al Gobierno como a los interlocutores del mundo del trabajo en Colombia a que se

fortalezca, en buena fe los espacios de diálogo social. No podemos seguir expidiendo normas, no podemos seguir tratando temas, sin que todos los interlocutores hayan sido convocados, hayan sido escuchados y sus propuestas hayan sido consideradas en un tono dialógico abierto, plural, pero sobre todo sincero y con ánimo de llegar a acuerdos reales.

Miembro gubernamental, Brasil – Los Gobiernos del Brasil y del Uruguay agradecemos la información proporcionada por el Gobierno de Colombia, como una muestra de colaboración constante y constructiva con los mecanismos internacionales de supervisión y promoción de los derechos fundamentales del trabajo. Entendemos que persisten desafíos, pero también reconocemos el compromiso del Gobierno de Colombia con la promoción, protección y garantía efectiva de la libertad sindical y del derecho de sindicación, consagrados en el Convenio. Valoramos los avances y acciones desarrolladas en materia de protección a sindicalistas, reparación colectiva del movimiento sindical, fortalecimiento del diálogo social y garantía de los derechos colectivos de los trabajadores. Destacamos que la defensa de la libertad sindical en Colombia constituye una política de Estado y una condición esencial para la consolidación de una sociedad más democrática, participativa y respetuosa de los derechos humanos y laborales. Las informaciones presentadas por el Gobierno de Colombia ratifican su compromiso con los principios de la OIT, la justicia social, el trabajo decente y la protección de los derechos de los trabajadores como elementos esenciales para el desarrollo sostenible y la construcción de la paz.

Miembro empleador, Guatemala – Apoyo lo dicho por nuestro portavoz y por mi colega empleador de Colombia, y por ello muestro mi profunda inquietud ante la falta de consulta tripartita efectiva durante el proceso de reformas legislativas que, en parte, estarían dando respuesta a los comentarios de la Comisión de Expertos.

Esto simplemente es inaceptable. La ANDI ha denunciado que la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales no consideró al sector empleador en la discusión del proyecto que resultó en la Ley núm. 2466 de 2025 pese a que los propios expertos y los demás mecanismos de control de esta Organización han dejado en claro la necesidad de efectuar tales consultas y fomentar la concertación, lo que constituye una evidente violación del principio fundamental del diálogo social.

El diálogo tripartito es más que una formalidad, no es un mero formalismo burocrático, es la única garantía para que las medidas adoptadas respondan a la realidad de quienes las viven, y en eso el sector empleador tiene mucho que aportar. De esta forma, se estaría echando marcha atrás en un proceso real de diálogo social que en Colombia se viene gestando desde hace décadas, y que dio resultados muy positivos con el acuerdo tripartito de 2006 del que fuimos testigos en esta Organización. La legitimidad de cualquier política laboral depende de que quienes deben aplicarla hayan participado en su diseño. Esto no es negociable, es la base misma de la Constitución de OIT, así como del Convenio que estamos examinando.

Por lo anterior el Gobierno debe comprometerse a que ningún proceso de reforma se lleve adelante sin consulta, concertación y diálogo plenos, efectivos y tripartitos. La Comisión de Expertos ha expresado su preocupación en este sentido y nosotros la compartimos plenamente.

Miembro trabajador, Chile– Quisiera comenzar señalando algo importante. Las observaciones de la Comisión de Expertos sobre Colombia deben ser tomadas con seriedad. La violencia antisindical, la impunidad, las restricciones al derecho de huelga y las dificultades históricas para el pleno ejercicio de la libertad sindical son materias que no pueden relativizarse. El propio Comité de Libertad Sindical ha recordado reiteradamente que la libertad

sindical solo puede ejercerse plenamente en un contexto de respeto efectivo de las libertades civiles y de los derechos humanos fundamentales.

Pero precisamente por esa razón, esta Comisión debe mirar el caso colombiano no solo como una acumulación de problemas históricos, sino también como un proceso político, institucional y social en curso. Y en ese proceso, debemos reconocer que en Colombia han existido avances sustantivos, verificables y recientes en favor de los trabajadores y las trabajadoras.

En primer lugar, en materia de violencia antisindical, hay un cambio de enfoque que no es menor. Durante muchos años, el movimiento sindical colombiano denunció que la violencia en su contra era negada, minimizada o tratada como un fenómeno aislado. Hoy, existe un reconocimiento institucional del daño colectivo causado al sindicalismo y avanza la construcción de un Plan integral de reparación colectiva del movimiento sindical. Esto no resuelve por sí solo la deuda de verdad, justicia y no repetición, pero constituye un cambio democrático relevante: el sindicalismo deja de ser tratado como enemigo interno y pasa a ser reconocido como sujeto social, víctima colectiva y actor legítimo y necesario de la democracia.

En segundo lugar, en materia de negociación colectiva, Colombia ha adoptado recientemente el Decreto 234 de 2026, que abre camino a la negociación colectiva unificada por niveles superiores al de empresa, incluyendo rama o sector de actividad. Este avance recoge una preocupación histórica de los órganos de control de la OIT: que la negociación colectiva no puede quedar encerrada exclusivamente en la empresa cuando ello limita su cobertura real, fragmenta a las organizaciones y debilita la capacidad de representación de las y los trabajadores. Desde Chile conocemos bien los efectos negativos de una negociación colectiva centrada exclusivamente en la empresa y los riesgos de mecanismos paralelos o sustitutivos de la organización sindical que nos legó el plan laboral de la dictadura. Por eso, valoramos siempre y especialmente toda medida destinada a fortalecer al sindicato como sujeto titular de la negociación colectiva y a impedir que figuras como pactos colectivos u otros instrumentos sean utilizados para menoscabar la libertad sindical.

La OIT no es solo un sistema de observación de incumplimientos, es también un sistema de diálogo de persuasión de cooperación técnica y de fortalecimiento democrático. Cuando un país persiste en negar los problemas corresponde una señal clara, pero cuando un país reconoce las deudas, dialoga con las organizaciones sindicales, adopta reformas y abre caminos institucionales para corregir déficits históricos, corresponde también que esta Comisión sepa reconocer esa dirección de cambio. Por eso esta Comisión debe partir en sus conclusiones de una constatación democrática. Colombia no está inmóvil. Colombia está avanzando y esos avances impulsados por las organizaciones sindicales, por la solidaridad internacional y por decisiones recientes del Estado merecen ser reconocidas acompañadas y protegidas.

Miembro gubernamental, México – México agradece la información proporcionada por el Gobierno de Colombia, así como su apertura para dialogar con esta Comisión y con los órganos de control de la OIT. Reconocemos que Colombia enfrenta desafíos estructurales complejos en materia de seguridad, con raíces de larga data, que han tenido efectos en el ejercicio de la libertad sindical. Valoramos que el propio Gobierno colombiano ha reconocido esta realidad y la necesidad de abordarla mediante acciones integrales y sostenidas.

México desea destacar la clara voluntad del Gobierno de Colombia para el cumplimiento del Convenio. Esta voluntad se refleja en medidas concretas orientadas al fortalecimiento institucional, la protección de las personas sindicalistas y la atención de problemáticas históricas. En particular, reconocemos los esfuerzos para fortalecer los mecanismos de

investigación y judicialización de la violencia antisindical, así como el impulso a estrategias de protección con un enfoque cada vez más integral y preventivo. Asimismo, consideramos relevante el avance en materia de reparación colectiva del movimiento sindical, incluyendo su reconocimiento como sujeto de reparación y el desarrollo de medidas orientadas a la dignificación, la memoria y las garantías de no repetición. México también valora el fortalecimiento del diálogo social tripartito, reflejado en mecanismos como la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, que promueven soluciones concertadas y sostenibles.

Adicionalmente, deseamos destacar que las propias centrales obreras colombianas han reconocido avances recientes en materia de derechos sindicales, diálogo social y reformas laborales, señalando el cambio en la relación entre el Gobierno y el movimiento sindical, así como la ampliación de espacios de participación y garantías para el ejercicio de estos derechos. Este reconocimiento resulta particularmente relevante y aporta elementos valiosos para una apreciación equilibrada del caso.

Consideramos que, dada la naturaleza estructural de los desafíos identificados por la Comisión de Expertos, los resultados requieren continuidad, tiempo y consolidación institucional. En este sentido, los esfuerzos emprendidos por Colombia deben entenderse como parte de un proceso progresivo que ya muestra señales positivas.

Por ello, México estima que este caso representa una oportunidad para acompañar y fortalecer las acciones en curso, a través de un diálogo constructivo y de cooperación técnica de la OIT. Sabemos que el Gobierno de Colombia continuará profundizando sus esfuerzos, particularmente en la prevención de la violencia antisindical, el fortalecimiento de las investigaciones y la consolidación de entornos seguros para el ejercicio pleno de la libertad sindical, siempre en consulta con los interlocutores sociales. México reitera su confianza en el enfoque de esta Comisión basado en el diálogo, la cooperación y el reconocimiento de los contextos nacionales.

Finalmente, expresamos nuestro respaldo al Gobierno de Colombia en su compromiso de seguir avanzando en la aplicación del Convenio y en la promoción del trabajo decente. Esta confianza y este respaldo se basan en el hecho de que el actual Gobierno de Colombia ha impulsado los derechos laborales como ningún otro en su historia, como lo demuestra la reforma laboral de 2025, que ha sido un parteaguas para este país hermano latinoamericano.

Miembro empleadora, Argentina – En nombre de los empleadores de la Argentina, tomamos la palabra en el examen de este caso sobre libertad sindical e intervenimos con la convicción de que proteger la libertad sindical en un país es proteger el funcionamiento de sus instituciones democráticas. Para que el diálogo social funcione como mecanismo legítimo de construcción de políticas públicas, cada uno de sus actores debe poder participar con voz propia libre de presiones externas. Esto es así para las organizaciones sindicales, pero lo es también, y con igual fuerza, para las asociaciones de empleadores. Su autonomía no es un privilegio, es una condición estructural del diálogo social. Una asociación de empleadores que no puede actuar libremente sin temor a represalias, no es un interlocutor real, es una fachada, y el tripartismo construido sobre ficciones, no produce políticas públicas sostenibles, produce acuerdos vacíos que no son legítimos y que nadie cumple porque nadie los siente propios. Reconocer y respetar la autonomía de las asociaciones de empleadores, sin injerencia indebida en sus asuntos internos, sin actos de violencia o amenaza a sus representantes, es condición necesaria para un diálogo social efectivo entre actores que se respeten y se reconozcan mutuamente como representativos. El Gobierno debe garantizar en todo caso el pleno respeto de esta autonomía para que los actores sociales tengan la capacidad real de asumir

compromisos y de rendir cuentas por ellos. Un interlocutor autónomo, es un interlocutor responsable y esto es exactamente lo que una política pública eficaz necesita.

Miembro trabajador, Brasil – La aplicación del Convenio por parte de Colombia ha sido objeto de un estrecho seguimiento por parte del Comité de Expertos y de esta Comisión durante décadas. Hemos sido testigos de la violencia antisindical y de una postura gubernamental que negaba o minimizaba la gravedad del conflicto local, el cual se cobró la vida de muchos compañeros y compañeras sindicalistas.

Hoy, sin embargo, nos encontramos aquí reunidos en un contexto muy distinto. Tras una transición política democrática y pacífica, nos encontramos ante un Gobierno que no solo reconoce al movimiento sindical como víctima de un conflicto armado, sino que también avanza en su reparación colectiva. Las medidas gubernamentales han revitalizado el diálogo social, reemplazando la estigmatización de los sindicatos por un rol protagónico en la vida laboral y política del país. El cambio evidentemente no es fácil ni inmediato. Por lo contrario, genera tensiones internas, en especial con el sector empresarial.

De hecho, el Gobierno se enfrenta a resistencia política a la hora de llevar a cabo los cambios legislativos y prácticos necesarios para aplicar de manera efectiva el Convenio, tal y como se informó en esta Comisión. Precisamente por eso, el Gobierno lanzó en mayo de este año una política pública, conocida como CONPES 4189 (Política Nacional de Trabajo Digno y Decente del Gobierno de Colombia), que constituye una hoja de ruta y, en la práctica, el brazo financiero de la reforma laboral. La nueva política contempla cinco estrategias prioritarias, entre ellas medidas concretas para promover y garantizar la libertad sindical.

En concreto, esta política pública contempla entre otras medidas: la creación de una estrategia etnoeducativa para reivindicar el sindicalismo como agente social y sujeto de derechos; la inclusión de la categoría de «sindicalistas» en las herramientas de identificación de agresiones contra defensores de derechos; la implementación de Escuelas Territoriales de Formación Sindical y la oferta de cursos virtuales sobre la importancia del diálogo social tripartito; la elaboración de instrumentos administrativos para regular las garantías sindicales, los servicios mínimos esenciales en caso de huelga, y el registro de pactos colectivos; la realización de un nuevo censo sindical administrativo y publicación de informes anuales sobre libertad sindical y negociación colectiva para fomentar las buenas prácticas; el aumento del número de inspectores y la realización de inspecciones laborales centradas específicamente en la protección y el restablecimiento del derecho a la libertad sindical.

Por lo tanto, nos encontramos ante un caso concreto de progreso.

Miembro empleadora, Costa Rica – Deseo referirme a un aspecto que considero que resulta esencial en el análisis del caso que nos ocupa esta mañana. El papel del diálogo social tripartito como herramienta fundamental para enfrentar la violencia contra quienes participan en la vida sindical. La violencia contra dirigentes y miembros de organizaciones sindicales no solo afecta a quienes las sufren, sino que también debilita el ejercicio efectivo de la libertad sindical y erosiona la confianza necesaria para construir relaciones laborales estables y democráticas soslayando el progreso económico y social como un bien intrínseco el cual garantiza que los trabajadores y los empleadores tengan voz y voto en sus respectivas sociedades.

Por consiguiente, la respuesta a este desafío debe ir más allá de las declaraciones de buena voluntad o de acciones aisladas. Requiere políticas públicas que sean sólidas legítimas sostenibles y capaces de generar un entorno propicio con diversas formas de protección legal e institucional. Para lograrlo es indispensable que todas las acciones concretas se construyan

con la participación de los tres actores del mundo del trabajo: gobierno, trabajadores y por supuesto los empleadores.

La experiencia demuestra que las mejores soluciones surgen cuando estas partes participan conjuntamente en la identificación de los problemas y en la construcción de las propuestas para resolverlos. Las organizaciones sindicales conocen de primera mano los riesgos que enfrentan sus afiliados y pueden aportar información valiosa sobre las situaciones que requieren atención prioritaria. Los empleadores por su parte contribuyen con una visión complementaria sobre las dinámicas productivas económicas y territoriales en las que esos riesgos se presentan ayudando a comprender mejor las causas que están detrás de muchos de estos fenómenos incluyendo la violencia.

Corresponde entonces al Estado, como garante del orden jurídico, traducir ese diálogo en políticas efectivas, mecanismos de prevención, medidas de protección e instituciones capaces de garantizar resultados que sean efectivos. Cuando uno de estos actores queda al margen, las posibilidades de éxito disminuyen de manera considerable; las políticas pierden legitimidad; la implementación se vuelve más difícil y los compromisos terminan debilitándose. Creemos que la participación efectiva de todos los interlocutores sociales no debe verse solo como una formalidad sino como una condición que es necesaria para construir respuestas duraderas especialmente en relación con el tema que nos ocupa hoy.

El diálogo social solamente puede desarrollarse de manera auténtica cuando cada uno de sus participantes actúa de manera independiente y con autonomía. Este principio, como bien lo decía mi compañera Laura, es aplicable por igual a organizaciones sindicales y organizaciones de empleadores. La autonomía de las asociaciones empresariales no se trata de una prerrogativa especial sino de una condición básica para que puedan ejercer plenamente su papel como interlocutores responsables y representativos del sector actuando libremente sin temor a ser castigados por ello.

Miembro trabajador, Uruguay – Hablamos en nombre de las trabajadoras y los trabajadores del Uruguay, nucleados en el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), y en memoria de nuestros 205 detenidos desaparecidos víctimas de la última dictadura civil y militar.

Durante décadas vimos denunciar con firmeza que la libertad sindical en Colombia era violentada en un contexto de persecución sistemática contra el movimiento obrero. Al referirnos al examen del Convenio, no hablamos solo de una obligación jurídica internacional, hablamos de una responsabilidad política e histórica de los Estados frente a la represión antisindical, la impunidad y la necesidad de garantizar verdad, justicia, reparación y nunca más. Sucesivos Gobiernos en Colombia negaron o minimizaron la violencia antisindical, a pesar de las miles de víctimas asesinadas, perseguidas y desplazadas y de la aniquilación o persecución sistemática a las organizaciones sindicales que afectaron su capacidad organizativa y debilitaron cualquier mecanismo o posibilidad de diálogo social.

Pero hoy es necesario reconocer que tras 12 años de lucha persistente, se alcanzó un hecho de enorme trascendencia política e histórica: el reconocimiento del movimiento sindical agrupado en la CGT (Confederación General del Trabajo), CTC (Confederación de Trabajadores de Colombia Independiente), CUT (Central Unitaria de Trabajadores de Colombia) y FECODE (Federación Colombiana de Educadores) como víctimas del conflicto armado. Esto comenzó a saldar una deuda inadmisible con quienes padecieron la violencia antisindical y no fue un gesto menor, que ello fuera reconocido públicamente por el actual Gobierno, y que se convocara a sin dilaciones a un proceso de reparación colectiva.

Hoy existe un diagnóstico oficial del daño colectivo infligido al movimiento sindical y se avanza en la construcción del plan de reparación colectiva del movimiento sindical, donde las medidas que se llevan a cabo se construyen en concertación con el propio movimiento sindical y comprometen de manera directa a las entidades públicas.

Hoy, también, debemos reconocer que el actual Gobierno firmó un decreto de desclasificación de archivos de inteligencia militar, en respuesta al reclamo sostenido de organizaciones de derechos humanos sociales y sindicales. Abrir esos archivos es una condición imprescindible para que la memoria, la responsabilidad institucional y la reparación dejen de ser promesas y se conviertan en hechos. Estas medidas son el resultado de casi 16 años de lucha incansable por la reparación colectiva frente a la violencia antisindical.

Bajo el actual Gobierno, ese reclamo histórico comenzó finalmente a encontrar un cauce institucional que el sindicalismo colombiano y el movimiento sindical internacional, esperaron durante generaciones. Por eso estamos ante pasos concretos hacia la verdad, la justicia la reparación y el nunca más. Corresponde reconocerlos, sostenerlos, y exigir que se profundicen hasta que la libertad sindical deje de estar marcada por la violencia y quede definitivamente protegida por la democracia.

Miembro empleador, México – El sector empleador mexicano agradece y toma nota de la información compartida por el Gobierno de Colombia, y toma nota de las observaciones de la Comisión de Expertos.

Como sabemos, el diálogo social es un instrumento que permite que Gobiernos, trabajadores y empleadores puedan facilitar el aumento de fuentes de trabajo, así como el crecimiento y fortalecimiento de las empresas y, en consecuencia, la generación de más y mejores empleos. El diálogo tripartito debe evitar la violencia sindical y proteger y garantizar la libertad sindical incluyendo, por supuesto, los derechos de sindicación y de negociación colectiva. Aunque los actos de violencia contra miembros de organizaciones sindicales no son un fenómeno aislado, violenta el ejercicio de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical.

Por ello, para combatir los actos de violencia, no basta con hacer declaraciones de buena voluntad. Requiere que se implementen políticas públicas sólidas que permitan el libre ejercicio y promuevan el diálogo social. Esto es posible solamente cuando, en igualdad de condiciones, participan los actores que conforme al mundo del trabajo son: el Gobierno, los trabajadores y los empleadores.

El caso colombiano que hoy se analiza en esta Comisión nos hace reflexionar que el diálogo tripartito no debe ser solo un formalismo. Requiere garantizar que la legislación, las políticas públicas y las medidas que se adopten sean acordes a la realidad de quienes las viven.

Los organismos sindicales, los trabajadores y los empleadores complementan la visión de contexto tan importante al momento de determinar las causas estructurales de la violencia, y el Estado, que es el garante del orden jurídico, debe asegurar que el diálogo social contenido en normas, protocolos y mecanismos de protección, sea efectivo y exigible.

En este caso, es de gran importancia considerar que la autonomía de las asociaciones de empleadores es también un pilar del diálogo social genuino. Como ya está establecido para que el tripartismo funcione como mecanismo legítimo de construcción de políticas públicas, cada uno de sus actores debe poder participar con voz propia y libre de presiones externas. Esto cuenta para las organizaciones sindicales, pero también cuenta con igualdad de fuerza para las organizaciones de empleadores.

La autonomía no es un privilegio, es una condición vital del diálogo social. Reconocer y respetar la autonomía de las asociaciones de empleadores no implica eximirlos de responsabilidad: al contrario, significa situarlas como actores con verdadera capacidad de asumir compromisos. Por ello, sin desconocer los avances que ha tenido Colombia en estos años, me sumo en las expresiones y consideraciones expuestas en este caso por el Portavoz del Grupo de los Empleadores, así como a las solicitudes que le hace al Gobierno de Colombia.

Miembro trabajador, México – Me refiero a una cuestión que ha sido objeto de preocupación por parte de los órganos de control de la OIT durante varios años: la utilización del denominado contrato sindical.

Las organizaciones sindicales mexicanas compartimos la preocupación expresada por la Comisión de Expertos respecto de esta figura y de los riesgos que puede generar para la libertad sindical cuando es utilizada como mecanismo de subcontratación o intermediación laboral.

La experiencia latinoamericana demuestra que este tipo de esquemas puede generar conflictos de interés incompatibles con los principios del Convenio al desdibujar el papel de las organizaciones sindicales y alejarlas de su función esencial de representación y defensa de las personas trabajadoras. En México vivimos durante muchos años una experiencia semejante mediante los llamados contratos colectivos de protección patronal. Utilizados para simular representación sindical, obstaculizar la negociación colectiva auténtica y debilitar la libertad sindical.

Reconocemos que el actual Gobierno colombiano ha realizado esfuerzos importantes para enfrentar esta problemática. Tomamos nota de que la propuesta original de reforma laboral contemplaba la eliminación de esta figura y que dicha disposición no ha prosperado durante el trámite legislativo. Tomamos nota igualmente de las medidas adoptadas para prevenir el uso indebido del contrato sindical y de la reciente iniciativa reglamentaria destinada a impedir la utilización como mecanismo de intermediación laboral ilegal, y fortalecer la protección de los derechos de las personas trabajadoras. Consideramos que estas acciones constituyen pasos positivos en la dirección correcta.

Asimismo, al mismo tiempo reconocemos que la adecuación de estas figuras a los principios del Convenio requiere procesos de diálogo social amplios y sostenidos. Las transformaciones en esta materia deben construirse con la participación efectiva de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores, a fin de fortalecer la independencia sindical, evitar conflictos de interés y garantizar una auténtica representación de las personas trabajadoras. Por ello, estimamos valioso que las medidas impulsadas hayan sido discutidas en espacios tripartitos y que continúe privilegiándose el diálogo social para construir soluciones duraderas.

Las organizaciones sindicales mexicanas consideramos que la libertad sindical exige organizaciones independientes, representativas y comprometidas exclusivamente con la defensa de los intereses de las personas trabajadoras. Por ello, solicitamos respetuosamente que esta Comisión tome nota de los esfuerzos realizados por el Gobierno colombiano para atender las preocupaciones formuladas por la Comisión de Expertos respecto del contrato sindical, aliente la pronta adopción e implementación efectiva de las medidas regulatorias en curso; y promueva la continuidad del diálogo social tripartito para avanzar hacia soluciones plenamente compatibles con los principios del Convenio.

Miembro empleadora, Perú – Lamentamos la persistencia de actos de violencia antisindical en Colombia así como de los desafíos que subsisten en la investigación y sanción

de los responsables en particular de los autores intelectuales. La protección efectiva de la vida e integridad de los sindicalistas constituye una condición esencial para el ejercicio real de la libertad sindical en el marco del Convenio. En adhesión a ello quisiéramos referirnos al proceso de reforma laboral en Colombia. Tomamos nota de que la Comisión de Expertos ha acogido favorablemente que ciertas iniciativas legislativas aprobadas en dicho país buscaban atender observaciones previas formuladas en el marco del Convenio.

No obstante, el propio Informe recoge la preocupación planteada por los empleadores respecto de la ausencia de consulta tripartita en la adopción de la Ley núm. 2466, señalándose que no se habría recurrido a los mecanismos institucionales de diálogo social. Desde la perspectiva de los empleadores ello resulta incompatible con el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) también ratificado por el Estado colombiano y por ende inaceptable. Debemos ser claros, valorar positivamente el contenido de una norma sin considerar el proceso mediante el cual fue adoptada genera una inconsistencia en el sistema de control. El respeto del diálogo social no es un elemento accesorio sino un principio estructural del sistema normativo de la OIT. Una reforma adoptada al margen de la consulta tripartita carece de uno de los elementos esenciales para su legitimidad.

Al respecto a la experiencia del Perú resulta ilustrativa. En 2022, se introdujo también una modificación relevante en la regulación de las relaciones colectivas de trabajo sin respetar un proceso efectivo de consulta con las organizaciones representativas, en particular de los empleadores. Esta regulación es hoy día una fuente de conflicto. Desde nuestra perspectiva este tipo de situaciones evidencian que el respeto al Convenio núm. 144 no admite excepciones. La consulta tripartita es una obligación jurídica y un principio fundacional de la OIT.

Su incumplimiento no puede ser relativizado en función del contenido de las medidas adoptadas. El respeto de las normas internacionales del trabajo exige una aproximación integral. La valoración de reformas legislativas no puede dissociarse de la observancia de los procedimientos de diálogo social que garantizan su legitimidad. La existencia de espacios reales oportunos y de buena fe para el intercambio entre los interlocutores sociales es una condición ineludible para la construcción de normas equilibradas y sostenibles.

El sistema de la OIT se sustenta en el tripartismo. La calidad y sostenibilidad de las normas laborales dependen no solo de su contenido sino del estricto respeto de los principios que rigen su adopción, incluyendo entre ellos al diálogo social. Debe quedar claro que el fin no justifica los medios.

*Interpretation from German: **Worker member, Germany*** – I am speaking on behalf of the German Trade Union Federation. In recent years we have seen noteworthy development in Colombia after decades of ongoing conflict, this Government has for the first time taken a genuine effort to overcome societal divides and to guarantee and protect Trade Union fundamental rights. Social dialogue has been strengthened. The political and institutional role of Trade Unions has been also increased and there have been many social political reforms that have been undertaken.

This Government has taken a resolute stance against anti-Trade Union discrimination. So, it has taken the path towards the effective protection of Trade Unions and established a viable basis for social dialogue and lasting peace which is something we are very glad to see. In many places the Government has taken historical steps in order to strengthen trade union work. In particular, with the issuing of Decree No. 234 in March 2026 which created a legal framework for collective bargaining at the branch and sector level. It was a decree agreed that

restructured the wage negotiation system and reformed trade union activities by accordingly strengthening them. But it has also been working at the enterprise level. There have been reforms to the structure of the largest state corporation in Colombia where trade union representatives are now on the supervisory board and participate in decision-making. Key positions in the Ministry for Labour Relations and Inspection and in the Ministry for Mining and Energy have been given to former trade union officials who have far-reaching experience and an understanding of social dialogue and how to implement those in a continuing difficult environment. We in the German trade unions have for many years cooperated with our Colombian colleagues. It is a form of cooperation that we have been able to intensify and broaden in recent years. And that was in no small part due to the fact that our Colombian colleagues had for the first time the political support and the space to speak to social, political and labour issues. For example, in the area of the cooperation on the Just Transition and the profound changes in the world of work. So, the previous and ongoing efforts of the Colombian Government are worthy of note in their successes and we urge them to continue making strides on this path.

Miembro empleador, Honduras – El tema que nos ocupa en este momento es sobre la aplicación del Convenio y sobre los actos de violencia contra las organizaciones sindicales que no es un hecho aislado, sino una amenaza directa al ejercicio, así como los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical. El caso colombiano que hoy estudia la Comisión nos demuestra que el diálogo tripartito no es un formulismo; es la arquitectura que garantiza que las medidas adoptadas responden a la realidad de quienes viven diariamente.

Los trabajadores y sus organizaciones aportan el conocimiento directo del riesgo; saben quiénes son amenazados; en qué sectores y bajo qué condiciones. Los empleadores por su parte complementan su visión de contexto tan importante al momento de determinar las causas estructurales de la violencia y el Estado, como garante del orden jurídico, debe traducir ese diálogo en normas protocolos y mecanismos de protección que sean exigibles y efectivos. Cuando alguno de los sectores queda excluido del proceso, el resultado es predecible; las medidas no se implementan; protocolos que no se cumplen y compromisos que se diluyen.

La legitimidad de una política de protección sindical depende, en gran medida, de que quienes deban aplicarla hayan participado en diseñarla. Para que el tripartismo funcione como un mecanismo legítimo de construcción de políticas públicas, cada uno de los actores debe poder participar con voz propia libre de presiones externas. Esto vale tanto para organizaciones de trabajadores y con igual fuerza para asociaciones de empleadores. Su autonomía no es un privilegio, es una condición estructural del diálogo social. El tripartismo construido sobre fachadas no produce políticas públicas, solo produce acuerdos vacíos que nadie cumple porque nadie los siente propios. En conclusión, un interlocutor autónomo es un interlocutor responsable y eso es exactamente lo que una política pública eficaz necesita.

Miembro trabajadora, Italia – la delegación de los trabajadores y trabajadoras de Italia y Francia, interviniendo en forma conjunta, desean expresar su solidaridad con los trabajadores y las organizaciones sindicales de Colombia, así como reconocer la importancia del diálogo que hoy mantenemos sobre la aplicación del Convenio. Nos preocupa profundamente que la violencia antisindical continúe afectando a dirigentes y afiliados sindicales en diversas regiones del país. Las organizaciones sindicales siguen siendo objeto de amenazas, ataques y actos de intimidación incompatibles con el pleno ejercicio de la libertad sindical y con los principios fundamentales de la OIT. Ninguna democracia puede aceptar que la defensa de los derechos de los trabajadores implique riesgos para la vida y la integridad de quienes ejercen actividad sindical. Al mismo tiempo, consideramos importante reconocer un cambio significativo respecto al pasado.

Por primera vez en muchos años, las denuncias de violencia antisindical ya no señalan al Gobierno como promotor instigador de prácticas de estigmatización contra el movimiento sindical. Valoramos que se haya abandonado progresivamente la lógica del enemigo interno y que las organizaciones sindicales sean reconocidas como actores legítimos y protagonistas de la vida laboral social y democrática del país. Este cambio de enfoque constituye un avance relevante que merece ser destacado. El sindicalismo no debe ser percibido como una amenaza, sino como un interlocutor esencial para la construcción de políticas públicas, el fortalecimiento del diálogo social y la promoción de la justicia social. Sin embargo, estos avances políticos e institucionales no pueden ocultar la persistencia de graves desafíos.

Los resultados en materia de investigación, judicialización y sanción de los responsables de los crímenes contra los sindicalistas siguen siendo insuficientes frente a la magnitud del problema. La lucha contra la impunidad continúa siendo una prioridad indispensable. Diversos informes han señalado que las amenazas y agresiones provienen hoy principalmente de actores armados, ilegales y estructuras criminales presentes en determinados territorios, especialmente en zonas rurales. Por ello, alentamos al Gobierno colombiano a redoblar sus esfuerzos para garantizar, verdad justicia y reparación.

Al mismo tiempo reconocemos las iniciativas adoptadas para fortalecer la capacidad de investigación de la Fiscalía General de la Nación, así como las medidas orientadas a mejorar los mecanismos de protección individual y colectiva para los sindicalistas y sus organizaciones. También tomamos nota de los esfuerzos realizados para avanzar en el esclarecimiento de crímenes contra los sindicalistas y de las sentencias emitidas en estos casos.

Finalmente, deseamos subrayar que la plena vigencia de la libertad sindical requiere, no solamente la ausencia de violencia, sino también garantías efectivas para la acción sindical, la negociación colectiva y el ejercicio de los derechos reconocidos en el Convenio núm. 87. Los trabajadores de Italia y Francia animamos al Gobierno de Colombia a continuar profundizando el diálogo social con las organizaciones de trabajadores y empleadores, consolidando los avances alcanzados, adoptando medidas adicionales para erradicar definitivamente la violencia antisindical y la impunidad.

Miembro empleador, Chile – Los actos de violencia contra miembros de las entidades sindicales no constituyen un fenómeno aislado, son una amenaza directa y real al ejercicio de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical que reconoce el Convenio. Enfrentar ese fenómeno exige más, muchas más que declaraciones de buena voluntad. Exige políticas públicas que sean legítimas, sostenibles en el tiempo y sólidas, y esa solidez, solo es posible cuando en su construcción están involucrados todos los actores que conforman el mundo del trabajo: los empleadores, el Gobierno y los trabajadores.

En el caso colombiano, que hoy estudia esta Comisión, se nos demuestra fehacientemente que el diálogo tripartito no constituye un formalismo, las medidas adoptadas o que se adopten deben corresponder a la realidad de quienes las viven. Los trabajadores van a aportar el conocimiento directo del riesgo que ellos corren, saben quiénes los amenazan, en qué sectores están, en qué condiciones viven y, por supuesto, los empleadores aportarán la visión que ellos tienen del punto de vista contexto en el cual se desempeñan. Pero es el Estado, como garante del orden jurídico, quien debe traducir en normas y mecanismos de protección que sean exigible y efectivos lo que acabo de señalar.

Cuando alguno de estos actores queda ajeno a este proceso el resultado será predecible, las medidas no se implementarán, los protocolos no se cumplirán y los compromisos se van a diluir. Por ello, la legitimidad de una política de protección sindical va a depender en gran medida, de quienes deban aplicarla y hayan participado en su diseño. Proteger a quienes

defienden los derechos de los actores del mundo del trabajo, señora presidenta, es proteger la democracia misma y esa protección se construye juntos todos los actores a los que me he referido.

Worker member, Finland – I speak on behalf of the Nordic Trade Unions. Over the years serious obstacles to freedom of association and collective bargaining in Colombia have been identified not only by the ILO supervisory bodies but also by the OECD. These obstacles include labour inspection, use of collective pacts and trade union contracts in ways that effectively undermine unions, restrictions on the right to strike and the bargaining system with limited coverage. From a Nordic perspective this convergence is important.

In our experience strong collective bargaining and effective social dialogue are essential to economic and social stability. We therefore recognize that the present Government has begun to take measures in response to recommendations long made by both the ILO and the OECD. The recent steps deserve positive attention. Legal amendments in 2025 and 2026 affirm that no form of labour mediation or outsourcing including trade union contracts may be used to violate workers' rights. The law promoting multilevel bargaining responds to long-standing calls to move beyond an excessively narrow enterprise level model of collective bargaining.

The draft decree on collective pacts and trade union contracts is also important and should be adopted without delay and fully enforced in practice. We also recognize progress in addressing anti-union violence and collective reparation. The recognition of trade union movement as a collective victim of armed conflict and the ongoing work on remedial measures are important steps towards justice and non-repetition. Yet we must underline that recognition of progress cannot mean compromise on fundamentals. The Committee of Experts makes clear that trade union contracts continue to be used on a very large scale, especially in the health sector, and it expressly regrets the reduction in inspections focused on these contracts.

Like the Committee of Experts, we urge the Government to immediately and substantially strengthen inspections and to ensure that these arrangements are not used in ways that undermine the proper application of the Convention. The same clarity is needed on the right to strike and trade union existence. As the Committee of Experts reiterate mere participation in a strike later declared unlawful should not be grounds for dissolving a union. Procedural time limit should be extended and Federation and Confederations must not be prohibited from calling strikes. The same applies to anti-union violence.

This Committee should be deeply concerned by the persistence of violence. We need to stress that the need not only to investigate these crimes but to identify and convict both perpetrators and instigators. There can be no acceptable gap between commitment and enforcement. We call on this Committee to welcome the steps already taken while standing with equal clarity that full compliance requires prompt completion, effective enforcement and concrete legal reform. Colombia now has the opportunity to turn converging recommendations from the ILO and OECD into durable guarantees for freedom of association and collective bargaining.

Worker member, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland – In 2002, the TUC and its affiliates created the organization Justice for Colombia in response to the systematic violence and repression faced by trade unionists in Colombia with the aim of building international solidarity. Through them, British unions have followed closely the situation faced by trade union members and leaders for almost a quarter of a century. As we know, that situation was often one of brutal violence. As the Colombian truth commission has recognized, the trade union movement was the victim of sustained, selective and systematic persecution in which the State itself bore an essential and primary responsibility in enabling

violence with more than 3,300 killings recorded between 1971 and 2020 alongside almost 8,000 death threats.

But in recent years, the Government has broken down that historical model. It has recognized our movement as a victim of collective harm. It has pursued total peace alongside strengthened protection measures for union leaders. It has strengthened labour rights, formalizing previously excluded workers, reinforcing guarantees on association and collective bargaining and seeking alignment with ILO standards. Once trade unionists were stigmatized as an internal enemy, now they are recognized as a fundamental part of democracy.

The CUT has said that never in recent history has a Colombian Government consulted so extensively with social partners. As the Minister of Labour said, members of the trade union movement were victims of stigmatization built to say that unions were bad, that they bankrupted businesses and organizations. They were not shown for what they really are, part of a system of checks and balances that the world of work should have. In short, the Government has recognized that freedom of association is an enabling right and that unions are an essential safeguard against exploitation and other abuses. The recent decree on collective reparation is a sweeping demonstration of the State's commitment with 180 measures aiming to repair historic harm and prevent its recurrence.

This is real, tangible progress, but it is not the end of the story. Violence has decreased but not disappeared. Key elements of reform, particularly on collective bargaining and the right to strike have been delayed or diluted. Measures designed to prevent recurrence will need the support of future governments to succeed. But it shows that with political will, a culture of violence and repression can be challenged and the process of change can take hold.

Genuine and lasting transformation requires persistence. So, we welcome the huge strides made by the Government over the last few years and we hope that its commitment to addressing this will remain unwavering so that enjoyment of the right to freedom of association can one day soon take place without fear.

Miembro trabajador, España – En un caso que ha sido examinado en numerosas ocasiones por esta Comisión, los elementos que hoy traemos a su consideración abren una perspectiva diferente. Hablamos de avances representan la materialización de demandas históricas del movimiento sindical colombiano y demuestran que el sistema de control de normas de la OIT puede ser una herramienta eficaz para impulsar transformaciones reales en los países.

Los órganos de control han sostenido sistemáticamente que la libertad sindical no puede entenderse de forma aislada. Somos conscientes de que los sindicatos de Colombia han insistido reiteradamente con justa razón en que su ejercicio efectivo requiere un entorno propicio que mitigue el temor y la precarización, pues difícilmente puede existir autonomía sindical allí donde la precariedad limita la capacidad de organización.

La Ley núm. 2466 de 2025 da respuesta a las preocupaciones estructurales que la Comisión de Expertos ha señalado reiteradamente.

Como trabajadores valoramos de forma decisiva que la norma limite la contratación a plazo fijo (principal fuente de desincentivo a la afiliación sindical), restituya los recargos nocturnos y por días de descanso obligatorio, elimine la jornada extendida para las trabajadoras domésticas de hasta 10 horas al día y fije de manera expresa el límite general de ocho horas diarias.

Asimismo, valoramos como un hito la formalización con plenos derechos de sectores históricamente desprotegidos, como las trabajadoras domésticas, de hogares infantiles, madres sustitutas, aprendices, deportistas y manipuladoras de alimentos.

En el ámbito de sectores económicos donde las empresas utilizan plataformas digitales, cuestión justamente de gran relevancia en estos momentos y en esta Conferencia, la regulación de la seguridad social a cargo del empleador, el derecho a la supervisión humana y el registro obligatorio de las empresas constituyen un referente técnico innovador que los trabajadores percibimos como un gran avance en Colombia.

Como la Comisión de Expertos ha reconocido, la estabilidad laboral y las condiciones adecuadas de trabajo constituyen el fundamento material indispensable para el Convenio. El fortalecimiento de esta base normativa se refleja de manera objetiva en los indicadores económicos de Colombia: entre 2022 y 2025, la tasa de desocupación descendió del 11,2 al 8,9 por ciento, mientras que el salario mínimo avanzó progresivamente hasta considerarse salario vital. Consideramos que las trabajadoras y los trabajadores de Colombia cuentan hoy con legislación aprobada, regulaciones vigentes y cifras verificables que suponen un claro avance para la protección de su derecho a organizarse.

Reconocer lo que el movimiento sindical ha logrado conquistar en el terreno legislativo es la vía más eficaz para continuar consolidando la aplicación del Convenio en Colombia, en base a las recomendaciones de la Comisión de Expertos.

Miembro trabajador, Costa Rica – Hablo en nombre de los trabajadores de Costa Rica y en apoyo a la presentación de la internacional de educación con base al informe de la Secretaría Técnica del Comité nacional de reparación colectiva del movimiento sindical colombiano. Para el movimiento sindical colombiano han sido décadas de resistencia para sobrevivir a la persecución donde se creó una cultura antisindical, que se declaró enemigo interno y así se trató. Ha existido una violencia antisindical como política de exterminio que socavó el derecho de asociación, la negociación colectiva y el derecho a la movilización. El sindicalismo ha señalado que el Estado colombiano ha sido responsable por acción u omisión.

Es importante resaltar que la existencia de la Comisión de la Verdad y la Jurisdicción Especial para la Paz ha posibilitado el esclarecimiento de la verdad donde se evidenció la complicidad entre las fuerzas militares paramilitares y empresarios en varios casos de violencia contra el sindicalismo. En el actual Gobierno, el Ministerio de Trabajo y la unidad para las víctimas han acompañado el proceso para la reparación colectiva. Después de más de 15 años de lucha, se reconoció el movimiento sindical agrupado en las centrales CGT, CTC, CUT y FECODE como sujeto colectivo víctima en el marco del conflicto armado, reconocimiento que se hizo a través de una resolución y un acto público con el actual presidente de la República.

Se está adelantando en la formulación del plan integral de reparación colectiva, que define medidas administrativas por un lapso de tres años, y para garantizar que se establezcan como medidas duraderas y política pública, se está tramitando un decreto con este fin.

Durante el actual Gobierno, se han promulgado normas para restablecer derechos laborales, el trabajo digno y decente, la negociación colectiva y la erradicación de violencias basadas en género, además de un decreto que desclasifica los archivos de inteligencia militar, que permitirá conocer la verdad sobre hechos contra el movimiento sindical.

Reconocemos un avance en las acciones para la reparación colectiva, solo con la implementación de esas y la garantía de derechos se podrá avanzar en la erradicación de la cultura antisindical. Preocupa profundamente la polarización en el medio del actual contexto electoral, ya que se han acentuado la estigmatización y persecución al sindicalismo por

defender cambios laborales y sociales que se han dado en este Gobierno. Por eso, es necesario fortalecer las medidas de protección a la vida de sindicalistas, además de la garantía de los permisos sindicales del magisterio y el sindicalismo en general, que vienen siendo vulnerados por Gobiernos locales por lo que hemos solicitado que se establezcan mecanismos nacionales para garantizarlo. Instamos como trabajadores costarricenses a que se respalde y acompañe la aprobación de estas medidas y su implementación, a los empresarios a reconocer el derecho fundamental a la libertad sindical y que se vinculen al proceso de reparación colectiva del movimiento sindical.

Ante la nueva expectativa de cambio de Gobierno se esperan acciones de parte de la OIT para que respalden las medidas que han sido acordadas.

Representante gubernamental – Permítame agradecer las intervenciones realizadas por los representantes de los Gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores durante este examen. Colombia valora profundamente este diálogo y la oportunidad de intercambiar puntos de vista sobre los desafíos y avances relacionados con la aplicación del Convenio. Hemos escuchado atentamente las intervenciones expresadas en esta Comisión. El Gobierno de Colombia las recibe con respeto en el marco de la disposición al diálogo y a la cooperación que caracteriza la relación de nuestro Gobierno con la Organización Internacional del Trabajo.

Al mismo tiempo, consideramos importante que el análisis realizado sobre Colombia refleje de manera equilibrada tanto los desafíos que aún persisten como los progresos concretos que han sido alcanzados. Nadie desconoce que Colombia ha enfrentado históricamente graves fenómenos de violencia que han afectado a distintos sectores de la sociedad, incluido el movimiento sindical. Sin embargo, precisamente por reconocer esta realidad, el Estado colombiano ha venido fortaleciendo de manera sostenida sus capacidades institucionales para prevenir, investigar y sancionar estos hechos, así como para proteger a quienes ejercen la actividad sindical.

Hemos expuesto las acciones de fortalecimiento de la Fiscalía General de la Nación para la investigación de homicidios y amenazas contra sindicalistas. La consolidación de mecanismos especializados de investigación, la implementación de nuevas estrategias de articulación institucional y la priorización de estos casos dentro de la política criminal del Estado.

Asimismo, hemos presentado las acciones adelantadas por la Unidad Nacional de Protección para fortalecer los esquemas de protección individual y colectiva en relación con dirigentes y activistas sindicales. Estas medidas reflejan un compromiso institucional permanente con la protección efectiva de la libertad sindical.

Deseo destacar particularmente un aspecto que reviste especial importancia para el Gobierno colombiano: el reconocimiento del movimiento sindical como sujeto de reparación colectiva. Se trata de una decisión histórica que reconoce el sufrimiento padecido por miles de trabajadores y organizaciones sindicales a lo largo de décadas de violencia.

Las medidas actualmente en desarrollo no constituyen gestos simbólicos: incluyen mecanismos de protección colectiva, acciones de memoria histórica, programas de dignificación, garantías de no repetición y esquemas de coordinación institucional orientados a fortalecer la actividad sindical y prevenir nuevas vulneraciones. Estas iniciativas representan un paso significativo en la construcción de confianza entre el Estado y el movimiento sindical colombiano.

Igualmente, quisiera destacar los avances alcanzados en materia de diálogo social y negociación colectiva. El Gobierno ha fortalecido espacios tripartitos como la Comisión

Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT y la CETCOIT, que continúa consolidándose como una herramienta eficaz para la prevención y solución concertada de controversias laborales. De igual forma, la reciente reglamentación de la negociación colectiva multinivel constituye un avance significativo para ampliar los espacios de negociación y fortalecer la representatividad de las organizaciones sindicales.

Permítame referirme a un elemento que consideramos especialmente relevante para este examen. Las principales centrales sindicales colombianas han manifestado públicamente su reconocimiento a diversos avances alcanzados durante los últimos años en materia de libertad sindical, diálogo social, reparación colectiva y fortalecimiento de la negociación colectiva.

Ello no significa que los desafíos hayan desaparecido. Significa que incluso actores que históricamente han sido críticos de las deficiencias existentes reconocen que se están produciendo transformaciones importantes que deben ser tenidas en cuenta al momento de evaluar la situación del país.

El Gobierno de Colombia reitera que la libertad sindical constituye una prioridad de Estado. Seguiremos fortaleciendo las acciones orientadas a combatir la violencia antisindical. Seguiremos respaldando la jurisdicción especial para la paz en el cumplimiento de su valioso mandato de brindar justicia transicional, verdad, reparación y no repetición, y de propiciar reconciliación en cuanto sea posible respecto de casos de violaciones de derechos humanos e infracciones al derecho internacional o monetario, incluidos los cometidos contra sindicalistas y contra el movimiento sindical.

Seguiremos trabajando para mejorar la protección de dirigentes y organizaciones sindicales. Seguiremos promoviendo el diálogo social tripartito, y esperamos superar las dificultades que se hayan presentado al respecto. Seguiremos impulsando medidas que fortalezcan la negociación colectiva y el ejercicio efectivo de los derechos sindicales, y seguiremos cooperando plenamente con la Organización Internacional del Trabajo y con sus mecanismos de control.

Nuestro compromiso es avanzar de manera progresiva y sostenida hacia una garantía cada vez más efectiva de los derechos protegidos por el Convenio núm. 87.

Colombia ha comparecido ante esta Comisión con transparencia, con voluntad de cooperación y con la firme convicción de que el camino para fortalecer la libertad sindical es el fortalecimiento institucional y el respeto por los principios que inspiran esta Organización. Confiamos en que las conclusiones de esta Comisión reflejarán de manera equilibrada el contexto nacional, los avances alcanzados y los esfuerzos que el Estado colombiano continúa desarrollando para cumplir plenamente sus obligaciones internacionales.

Reiteramos nuestra disposición permanente para continuar trabajando conjuntamente con la OIT, con las organizaciones de trabajadores y con las organizaciones de empleadores en la promoción de la justicia social, el trabajo decente y la libertad sindical, y esperamos que el ejercicio que hemos realizado todos ante esta Comisión el día de hoy contribuya a fortalecer en Colombia el diálogo social.

Este es un propósito que se enmarca dentro de un objetivo mayor relacionado con la superación de la grave situación que ha vivido nuestro país, incluido el movimiento sindical desde muchos años atrás.

La Comisión de la Verdad, creada en virtud del acuerdo de paz celebrado en 2016, nos reveló en su informe entregado hace cuatro años, en 2022, que en Colombia se ha desarrollado desde la conquista una mentalidad profundamente discriminatoria, traducida en un

monumental despojo de tierras, efectuado con gran impunidad por poderosos actores: agentes estatales, paramilitares y guerrilleros vinculados incluso al narcotráfico, lo cual ha generado una sociedad desconfiada y enferma, una democracia herida e imperfecta y una población civil gravemente afectada por la guerra.

La Comisión de la Verdad también nos ha propuesto, para superar esta grave situación, afrontar por lo menos ocho retos: i) consolidar la paz desmantelando los grupos armados persistentes; ii) restaurar la dignidad de las víctimas reparando sus derechos; iii) revitalizar la democracia a través de un pacto nacional de rechazo a la violencia, entre otras medidas; iv) regular las drogas en lugar de prohibirlas; v) superar la impunidad con apoyo internacional; vi) transformar a los organismos de seguridad en protectores de los derechos de la población; vii) repensar la vida rural, subsanando las graves desigualdades existentes, y viii) promover una cultura de paz que reemplace la cultura de guerra que ha prevalecido en el país.

Nuestro Presidente, al recibir el informe de la Comisión de la Verdad el 28 de junio de 2022, se comprometió a cumplir sus recomendaciones a rajatabla. Eso es lo que hemos estado tratando de hacer durante estos cuatro años, y es lo que seguiremos haciendo en la medida de lo posible.

El cumplimiento de las obligaciones del Estado colombiano con el Convenio núm. 87 es parte esencial de ese compromiso. Apreciamos mucho el apoyo que nos han brindado y nos puedan seguir brindando desde la OIT para lograrlo, así como desde los Gobiernos, los trabajadores y los empleadores. Para ello es crucial, y permítame reiterarlo ante ustedes, el fortalecimiento del diálogo social.

Miembros empleadores – Al iniciar las conclusiones por el Grupo de los Empleadores, quiero agradecerle al Gobierno de Colombia por haber comparecido hoy a este debate y por las explicaciones y datos que nos ha compartido, y también a todos los oradores que han participado en este nutrido debate.

En virtud de algunas alusiones de algunos delegados, me voy a permitir recordar la declaración que hicimos en la primera parte de nuestra exposición, y que deseamos recordar que el Consejo de Administración tendrá la oportunidad, en la próxima sesión de noviembre, de examinar detenidamente el dictamen consultivo de la Corte Internacional de Justicia y las medidas de seguimiento correspondientes respetando plenamente las diferentes perspectivas y la diversidad de los sistemas jurídicos y de las relaciones laborales nacionales. Por tal motivo, el Grupo de los Empleadores no va a hacer referencia en las conclusiones, a las observaciones respecto del derecho de huelga contenidas en las observaciones de la Comisión de Expertos, dicho esto, me gustaría establecer: una, como primera conclusión de las diferentes causas que motivaron el Informe del Comité de Expertos: es la urgente necesidad de fortalecer los espacios y la periodicidad con los que se lleva a cabo el diálogo tripartito por parte del Gobierno colombiano. La participación de los interlocutores sociales resulta esencial para garantizar que las eventuales modificaciones reglamentarias o legislativas cuenten con la legitimidad necesaria, reflejen adecuadamente las realidades de las relaciones laborales, y contribuyan a fortalecer la confianza en las instituciones laborales.

Igualmente, reiteramos que el diálogo es una forma de respeto y promoción del derecho de asociación, del que también son titulares los empleadores, cuya inclusión enriquece el diálogo democrático, y que en un contexto de cooperación y colaboración es menos proclive a la vulneración de los contenidos esenciales al derecho de asociación de los interlocutores del mundo del trabajo. Hemos constatado que existen aún déficits de participación del sector empleador en los ámbitos de consulta que deben ser tripartitos, y que en realidad no lo son. Por ello, por todas estas razones el Grupo de los Empleadores solicitará al Gobierno de

Colombia que continúe fortaleciendo las medidas de protección del derecho de libertad sindical de ambos actores sociales de los trabajadores y de los empleadores.

Segundo, que el Gobierno siga reforzando las medidas de protección e investigaciones de los actos de violencia antisindical con el fin de mejorar la identificación y sanción de sus actores materiales e intelectuales. El Grupo de los Empleadores, entonces, no puede apoyar en este caso, que este sea un caso de progreso, y no lo puede apoyar, entre otras cosas, porque aún en el último periodo considerado por la Comisión de Expertos del 2023 al 2025 persisten 24 asesinatos en el periodo.

Si bien reconocemos la disminución sustancial de estos asesinatos, todavía persisten. Entonces para nosotros continúa siendo un caso de grave y urgente tratamiento, y no podemos acompañar que sea un caso de progreso.

También le pediremos al Gobierno que continúe avanzando en consulta con los interlocutores sociales en las medidas de reparación colectiva del movimiento sindical, y sería bueno que aquí también incorporaran a los empleadores a la hora de definir los avances en esta materia.

También que lleve a cabo, previa consulta con los interlocutores sociales, de una evaluación y aplicación y eficacia del artículo 200 del Código Penal, y que llegada la conclusión de su modificación, también que lo haga con consultas reales y efectivas a los actores sociales. Que fortalezca las actividades de inspección y vigilancia y control sobre los contratos sindicales especialmente en los sectores donde su utilización, es más frecuente. Que garantice, que cualquier reforma legislativa relativa a las materias cubiertas por el Convenio sea precedida por una consulta plena y efectiva con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Y por último que revitalice los mecanismos institucionales de diálogo social tripartito en especial la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales Salariales.

Miembros trabajadores – Primero, permítame empezar para ratificar, como fue expresado por nuestra Vicepresidenta en la apertura, la no referencia a la decisión de la Corte Internacional de Justicia sobre el fallo del derecho de huelga y su resultado, antes de su tratamiento en noviembre por el Consejo de Administración. Esto es en coincidencia con lo que nos ha recordado el vocero de los empleadores y queremos ratificar este concepto. Por lo tanto, lo expreso, no solamente por mi parte, sino por todos mis compañeras y compañeros que han tomado la palabra.

Dicho esto, pasamos a hablar de este tema del caso de Colombia que es, primero agradecerle al Gobierno de Colombia su participación en este debate, también a los Gobiernos, empleadores y trabajadores que intervinieron en esta discusión. Particularmente el tono de las intervenciones que hemos escuchado, porque el debate se ha enriquecido con la importancia de un diálogo, pero sobre todo destacando la fortaleza del sistema de control de la OIT con un espacio de análisis y construcción colectiva de soluciones. Precisamente en los momentos en que en distintas regiones del mundo se cuestionan los espacios multilaterales y se debilitan los mecanismos de cooperación internacional, esta Comisión continúa demostrando la relevancia de un modelo basado en el diálogo, en el escucharnos y en la búsqueda de consensos.

Ha habido dos coincidencias, podemos llamarlo avance, progreso, mejoramiento atenuación de los temas, pero también que ha habido materias pendientes y que quedan muchas materias pendientes. Las intervenciones reflejan la importancia que para esta Comisión tenemos en el seguimiento de la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo, pero también ratificar desde este Grupo que el sistema de control de la OIT

conserva toda su vigencia cuando es capaz de acompañar los procesos reales de transformación y de contribuir al fortalecimiento de las instituciones democráticas y del diálogo social.

El debate de hoy nos permite reconocer que Colombia continúa enfrentando desafíos importantes en materia de libertad sindical, persisten preocupaciones legítimas relacionadas con la violencia antisindical, la impunidad, la protección efectiva de dirigentes sindicales y la necesidad de seguir avanzando en la adecuación normativa de los principios del Convenio núm. 87. Ha quedado también claro que no estamos en una situación de parálisis.

Por el contrario, nos encontramos ante un proceso de cambios institucionales, regulatorios y políticos que merecen ser valorados por esta Comisión y que se ha escuchado desde los distintos sectores que componemos esta Comisión. Los avances son el resultado de una lucha histórica para nosotros, del movimiento sindical colombiano, pero también del compromiso de los interlocutores sociales y de una voluntad política que se suma, que está orientada ahora a colocar al diálogo en el centro de la construcción de políticas laborales.

La finalidad última de nuestro trabajo no es simplemente identificar incumplimientos, sino contribuir a que los Estados, los trabajadores y los empleadores encuentren los caminos para hacer efectivos los principios y derechos que libremente han asumido al ratificar los convenios internacionales. Este debate también nos lleva a una reflexión más general, la plena vigencia de las normas internacionales del trabajo, de los derechos fundamentales del trabajo y los derechos humanos solo pueden florecer y sostenerse donde existe democracia, paz y estado de derecho.

La historia del movimiento sindical internacional demuestra que donde se debilitan las instituciones democráticas, los primeros en verse amenazados suele ser precisamente la libertad sindical, la negociación colectiva y las acciones colectivas. Cuando se registra en los espacios democráticos, cuando se deteriora la independencia de las instituciones o cuando se promueven discursos de intolerancia y exclusión, también se debilita la capacidad de los trabajadores y trabajadoras para organizarse y defender sus intereses.

Tampoco creemos que puede construirse una sociedad basada en los derechos cuando se naturalizan los discursos de odio, la discriminación o la intolerancia frente a quienes piensan diferente. La experiencia histórica de Colombia demuestra el enorme costo humano, social y democrático que generan los conflictos, la estigmatización y la violencia; pero también demuestra que cuando una sociedad apuesta por la paz, por el fortalecimiento de sus instituciones, por el respeto a la diversidad y por la participación democrática de los actores sociales se abren caminos para ampliar derechos y construir una convivencia más justa.

Por ello, los miembros trabajadores consideran que la promoción de la libertad sindical exige reafirmar valores esenciales para nuestras sociedades, la paz interna y externa, el funcionamiento pleno de las instituciones democráticas, el respeto al estado de derecho, la erradicación de toda forma de violencia y de los discursos de odio, el reconocimiento de la diversidad identidades y proyectos de vida, y el compromiso permanente con la justicia social.

Un comentario especial para la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT, que es donde el diálogo se transforma en una herramienta concreta para resolver conflictos, la protección de la libertad sindical y la reconstrucción, sobre todo, de la confianza de los actores del mundo del trabajo. Creo que Colombia debe aprovechar que la tiene constituida y saber lograr esa experiencia.

A la luz del debate desarrollado en esta Comisión, consideramos que Colombia sí debe ser reconocida como un caso de avance, progreso o el sinónimo en español que podamos tener. Es un país que seguramente, y todos sabemos y lo hemos reconocido, enfrenta desafíos

significativos pero vemos que empieza a recorrer un camino de fortalecimiento, de libertad sindical, ampliación del diálogo social y cumplimiento de las recomendaciones formuladas por los órganos de control. No son, o sea todo lo que se logró no es un punto de llegada, sino que es un camino que debe seguir recorriéndolo y que para eso está esta Comisión, para que cumpla con los mandatos que le da la Comisión.

Por ello proponemos, sí, que esta Comisión refleje un reconocimiento de Colombia como un caso de avance; pero al mismo tiempo, que la OIT continúe brindando acompañamiento firme mediante insistencia técnica, fortalecimiento de las capacidades institucionales, sobre todo apoyo a los interlocutores sociales, para que sean escuchados y participen en la convicción y construcción de políticas, y al Gobierno para que pueda consolidar y profundizar los avances alcanzados. Creemos realmente que Colombia tiene muchos desafíos por adelante y por eso debe atender a los comentarios y conclusiones de esta Comisión.

Presidenta – Damos entonces por concluida la discusión de este caso. Agradezco particularmente la participación del representante gubernamental de Colombia y de todos los oradores que han tomado la palabra.

Conclusiones de la Comisión

La Comisión tomó nota de la información oral y escrita proporcionada por el Gobierno, y de la discusión que tuvo lugar a continuación.

Tomando nota de la compleja situación de seguridad en Colombia, la Comisión solicitó al Gobierno que, en plena consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas, adoptara medidas eficaces y con plazos determinados para:

- **reforzar las medidas de protección contra los actos de violencia antisindical y de investigación de los mismos, con el fin de mejorar la identificación y el castigo tanto de los autores como de quienes instigan dichos actos;**
- **reforzar las medidas de protección de los sindicalistas y garantizar su aplicación efectiva en la práctica en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical;**
- **garantizar que las medidas de reparación colectiva para el movimiento sindical se traduzcan en resultados concretos y mensurables;**
- **llevar a cabo una evaluación exhaustiva de la efectividad del artículo 200 del Código Penal y adoptar las medidas necesarias para garantizar que los actos antisindicales sean sancionados de manera efectiva;**
- **reforzar las actividades de inspección, seguimiento y control de los contratos sindicales, especialmente en los sectores en los que su uso es más frecuente, y adoptar las medidas necesarias para garantizar que el uso de los contratos sindicales no sea incompatible con el Convenio;**
- **garantizar que las reformas legislativas vayan precedidas de una consulta plena y efectiva, de conformidad con el Convenio;**
- **reforzar los mecanismos institucionales para el diálogo social tripartito, incluida la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.**

La Comisión pidió al Gobierno que proporcionara a la Comisión de Expertos información sobre las medidas adoptadas para aplicar las recomendaciones mencionadas, de conformidad con el ciclo regular de presentación de memorias.