**Dirección de correo electrónico:** [hrc-sr-slavery@un.org](mailto:hrc-sr-slavery@un.org)

**Objetivo del informe**

El Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud desea centrar su próximo informe temático a la Asamblea General en "el papel de las organizaciones de trabajadores en la prevención y la lucha contra las formas contemporáneas de la esclavitud". A los efectos del informe, se pondrá en contacto con dichas entidades en todo el mundo, así como con las personas a las que han ayudado a evitar o superar las formas contemporáneas de esclavitud.

**Preguntas principales y tipos de aportes que se buscan:**

**1) ¿Están reconocidos los derechos sindicales, protegidos por los Convenios de la OIT nº 87 (Libertad sindical y protección del derecho de sindicación) y 98 (Derecho de sindicación y de negociación colectiva), en los marcos legislativos nacionales de su país? En caso afirmativo, sírvase proporcionar detalles, incluidas las disposiciones relativas a las vías de recurso en caso de infracción.**

El derecho de asociación sindical y protección del derecho de sindicación y derecho de la negociación colectiva, en Colombia están protegidos, son derechos constitucionales, constituyen una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política;

*“Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica solo proceden por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.”*

*“Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.”*

Estos Convenios a su vez, hacen parte del bloque de constitucionalidad, la sentencia T-568-99 Magistrado Ponente: Carlos Gaviria Díaz integró al bloque de constitucionalidad los Convenios 87 y 98 de la OIT los cuales protegen la libertad sindical, por ser este uno de aquellos derechos no susceptible de limitación durante los estados de excepción.

Este derecho constitucional se desarrolla en el Código Sustantivo del Trabajo (CST) en sus artículos 353 y siguientes, en donde se consagra la protección al derecho de asociación sindical, libertad sindical y su clasificación, entre otros.

***“ARTICULO 353. DERECHOS DE ASOCIACIÓN.***

*1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.*

*2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.*

*Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*

El artículo 356 del CST, establece la clasificación de los sindicatos así:

1. De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
2. De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.
3. Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.
4. De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

Así mismo, los siguientes artículos del CST, regulan el derecho de sindicación así:

***“Artículo 358. Libertad de afiliación****. Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentará la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros”*

***“Artículo 361. Fundación****: 1. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben suscribir un "acta de fundación" donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.*

*2. En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo, todo lo cual se hará constar en el acta o actas que se suscriban”.*

***“Artículo 362. Estatutos****. Toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos…”*

***“Artículo 363. Notificación.*** *Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores*. *El inspector o alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente”.*

***“Artículo 364. Personería jurídica*** *Toda organización sindical de trabajadores por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica”.*

***“Artículo 365. Registro Sindical****. Todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

*Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación, el sindicato presentará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitud escrita de inscripción en el registro sindical, acompañándola de los siguientes documentos:*

*a) Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de su documento de identidad;*

*b) Copia del acta de elección de la junta directiva, con los mismos requisitos del ordinal anterior;*

*c) Copia del acta de la asamblea en que fueron aprobados los estatutos;*

*d) Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la junta directiva;*

*e) Nómina de la junta directiva y documento de identidad.*

*f) Nómina completa del personal de afiliados con su correspondiente documento de identidad.*

*g) Los documentos de que trata los apartes a), b) y c) pueden estar reunidos en un solo texto o acta.”*

*“****Articulo 371. Cambios en la Junta Directiva****. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> Cualquier cambio, total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto.”*

**Protección al Derecho de Asociación:**

El derecho de asociación sindical está protegido de tal forma que la prohibición de atentar contra el mismo involucra a todas las personas sin distinción alguna, y contienen implicaciones tanto pecuniarias como penales, la cuales se encuentran consagradas en el artículo 354 del CST:

***“Artículo 354 Protección del derecho de asociación****.*

*1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.*

*2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.*

*Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:*

*a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;*

*b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;*

*c). Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;*

*d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y*

*e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.*

En cuanto a la vigilancia y control el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos y 485 y 486, establece:

*“ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.”*

*“Artículo 486. Sanciones y procedimiento.*

*1.Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.*

*(…)*

*2. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigencia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas…”*

Además de las multas que en su carácter de policía administrativa impone el Ministerio por negativa a negociar (sector privado) existe la Ley 1453 de 2011 la cual impone pena privativa de la libertad a quien realice actos o conductas que perturben el derecho de asociación sindical.

La citada Ley en su articulo 26 indica:

*“Artículo**26.*

*Modifíquese el artículo*[*200*](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6388#200)*de la Ley 599 de 2000 el cual quedará así:*

***Art*í*culo 200.***Violación de los derechos de reunión *y*asociación. *El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.*

*En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.*

*La pena de prisión será de tres (3) a cinco (5) años y multa de trescientos (300) a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes si la conducta descrita en el inciso primero se cometiere:*

*1. Colocando al empleado en situación de indefensión o que ponga en peligro su integridad personal.*

*2. La conducta se cometa en persona discapacitada, que padezca enfermedad grave o sobre mujer embarazada.*

*3. Mediante la amenaza de causar la muerte, lesiones personales, daño en bien ajeno o al trabajador o a sus ascendientes, descendientes, cónyuge, compañero o compañera permanente, hermano, adoptante o adoptivo, o pariente hasta el segundo grado de afinidad.*

*4. Mediante engaño sobre el trabajador.”*

**2). ¿Las organizaciones de trabajadores/-as de su país han jugado algún papel en cuanto a la prevención de las formas contemporáneas de esclavitud, o de ayudar a las víctimas a salir de situaciones de explotación? En caso afirmativo, facilite detalles, que pueden incluir, entre otras cosas.**

Distintas organizaciones sindicales del país han activado a través de los años distintas importantes campañas para la promoción del trabajo decente, inclusive buscando articular políticas nacionales y territoriales, entre otras en temas como la prevención del trabajo infantil y la explotación del trabajo sexual, donde se han dado importantes espacios entre estos para la discusión sobre la necesidad de generar garantías eficaces para la protección de las personas en el marco de la normatividad laboral y los derechos humanos en el trabajo.

Una de las campañas de las cuales se ha tenido conocimiento público es la de “Fortalecimiento de las organizaciones sindicales rurales en el posconflicto en Colombia – Trabajo decente en el campo” <https://cut.org.co/proyectos/trabajo-decente-en-el-campo/>, han respaldado la publicación de informes en materia de trabajo decente como XV Informe “Trabajo Decente, vida digna Colombia – Sindicalismo es Paz <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2022/10/XV-INFORME-DE-TRABAJO-DECENTE-2022.pdf>, entre otras acciones en esta vía.

Para mayor información sobre las acciones y campañas que adelantan las organizaciones de trabajadores en materia de prevención de las formas contemporáneas de esclavitud, con la finalidad de que sean éstas quien puedan contar más a fondo sobre trabajo en torno al tema.

a) Promoción de los derechos sindicales de las personas trabajadoras que pueden correr un mayor riesgo de ser explotadas, incluidas las mujeres, personas jóvenes, las personas con discapacidad, integrantes de pueblos indígenas o de minorías, personas migrantes, personas mayores, personas trabajando en el sector informal y las personas LGBTQI+, que pueden estar o no sindicadas.

El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, realiza espacios de sensibilización para el reconocimiento de las garantías sindicales conforme a los compromisos internacionales y constitucionales a cargo del Estado colombiano.

En tal medida se tiene como objetivo a través del diálogo social, motivar el ejercicio del derecho de asociación sindical bajo un enfoque poblacional, territorial y sectorial, por lo cual es importante mencionar que la reforma laboral que se discute en el Congreso de la República de ser aprobada generará un avance en este aspecto puesto que la garantía de estabilidad laboral y formalización como eje de protección permitirán que determinadas relaciones laborales en sectores o poblaciones como las mencionadas puedan entrar al mercado laboral desde la perspectiva de inclusión.

Por la importancia del tema compartimos el texto de la ponencia que se discute en el Congreso de la República:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/23.11.23+PONENCIA+PRIMER+DEBATE+LABORAL-FINAL+FINAL.pdf/c35e512f-5b32-68e0-675d-8cf7b4f02071?t=1700877396461>

**b) Promoción de la ratificación y aplicación nacional de las normas pertinentes de la OIT por parte de los Estados miembros, incluidos los Convenios n.º 29 (Trabajo forzoso) y su Protocolo de 2014, 87 (Libertad sindical y protección del derecho de sindicación), 98 (Derecho de sindicación y de negociación colectiva), 105 (Abolición del trabajo forzoso), 138 (Edad mínima), 182 (Peores formas de trabajo infantil) y 189 (Trabajadores domésticos). OCRI.**

Colombia en su calidad de Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo debe cumplir la obligación de sumisión, conforme al artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo- OIT, que consiste en someter los convenios, protocolos y recomendaciones adoptados por su Conferencia Anual, al Congreso de la República. En estricto cumplimiento de lo estipulado por la OIT el Gobierno Colombiano ha ratificado los Convenios 29, 87, 98, 105, 138, 182 y 189.

Es importante resaltar que antes de someter el Convenio a sumisión ante el Congreso de la República se somete a consulta tripartita, en la Subcomisión de Asuntos Internacionales donde se analiza las propuestas que hayan de presentarse a las autoridades competentes, los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la conferencia, reconsiderar que convenios no han sido ratificados para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su eventual ratificación entre otros aspectos.

Es importante recalcar que el proceso de Sumisión hace parte del proceso de Ratificación de los Convenios (pero Sumisión no es lo mismo que Ratificación, la Sumisión se hace antes de la Ratificación, y consiste en someter al Legislativo tanto los Convenios como las Recomendaciones, para que este órgano los apruebe, desapruebe o los archive).

A continuación, se explicará el procedimiento para someter a sumisión un Convenio y/o una recomendación, el cual es similar para todos, y posee dos pasos a seguir:

1. **Proceso antes de ser sometido al legislativo:**

En la Subcomisión de Asuntos Internacionales de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, se debate y se evalúa de manera tripartita la obligación de someter a sumisión los convenios y las recomendaciones, posteriormente se remite a la Cancillería para que este ente lo remita al Congreso de la Republica.

1. **Sometimiento del Convenio o la Recomendación al Legislativo. En el caso del Convenio, la incorporación del mismo al Ordenamiento Jurídico Interno, si es aprobado por el Congreso y la Corte Constitucional :**
2. Cancillería remite el Convenio y/o la Recomendación al órgano legislativo para su respectiva sumisión, quien lo evalúa, no lo aprueba, lo archive o lo aprueba. (hasta aquí llega el proceso de las recomendaciones)
3. De aquí en adelante, el procedimiento es exclusivo para los convenios; Si el Convenio, es aprobado se promulga una Ley Aprobatoria.
4. La Ley aprobatoria es sometida al examen de constitucionalidad, art. 241 numeral 10 Constitución Política. (control previo, automático e integral)
5. Posteriormente se ratifica y se promulga.

Finalmente se incorpora al ordenamiento jurídico interno.

Los convenios se incorporaron al ordenamiento jurídico colombiano y se encuentran en vigor para su aplicación nacional así:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Convenio | Fecha ratificación | Perfeccionamiento como ley interna |
| 29 | 4 de marzo de 1969 | Ley 23 de 1967 |
| 87 | 16 de noviembre de 1976 | Ley 26 de 1976 |
| 98 | 16 de noviembre de 1976 | Ley 27 de 1976 |
| 105 | 7 de junio de 1963 | Decreto 1280 de 1997 |
| 138 | 2 de febrero de 2001 | Ley 515 de 1999 |
| 182 | 28 de enero 2005 | Ley 704 de 2001 |

El Ministerio del Trabajo - MINTRABAJO lideró la formulación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección Integral al Adolescente Trabajador 2017-2027 (LPP-TI-PIAT), con el apoyo técnico de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF y de otras instituciones públicas y privadas. El trabajo infantil en Colombia ha disminuido del 2012 al 2018 en 6,9 puntos porcentuales y durante el año 2022 disminuyó otro 1,4%. En la Plataforma para la identificación, Registro y Caracterización de Niñas, Niños y Adolescentes en riesgo y en trabajo infantil – SIRITI del MINTRABAJO, se reportan 1,887 casos de trabajo infantil con corte al 01 de marzo de 2024.

De igual manera se procedió para la formulación de la Línea de Política Pública para la Prevención y Erradicación de la Explotación Sexual Comercial de Niñas, Niños y Adolescentes (LPP-ESCNNA) 2018-2028 como una de las peores formas.

c) Adopción y aplicación de estrategias/orientaciones específicas sobre las formas contemporáneas de esclavitud en el seno de sus organizaciones;

El MINTRABAJO dentro de la implementación de la LPP-TI-PIAT propende por la creación y el fortalecimiento de los Comité Interinstitucionales para la erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor (niño, niña y adolescente) Trabajador – CIETI a nivel municipal, distrital, departamental y nacional.

Por su parte, el MINTRABAJO en el marco de la LPP-ESCNNA preside el Comité Interinstitucional para la Prevención y Erradicación de la ESCNNA y articula acciones con el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, la Comisión Intersectorial de prevención del reclutamiento, uso utilización y violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes – CIPRUNNA y Mecanismo Articulador para el abordaje integral de las violencias por razones de género.

El MINTRABAJO realiza en las 33 Direcciones Territoriales asistencias técnicas de prevención, divulgación y sensibilización, así como campañas de comunicación en las dos LPP.

Nota: La Dirección de Movilidad participa en el Comité de Trata de Personas, y la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control (DIVC) lidera un curso virtual dirigido a Inspectores/as del Trabajo titulado “Guía para Detectar Casos de Trata de Personas con fines de Trabajo Forzoso”. Se sugiere complementar la información con dichas áreas.

d) Inspección de los lugares de trabajo y alojamiento cuando éstos sean proporcionados por los empleadores;

e) Facilitación del acceso a la educación, a la formación profesional, así como a los servicios públicos financieros y esenciales;

f) Facilitar el acceso a la justicia y a las vías de recurso (incluidas la asistencia jurídica, financiera, de inmigración, de subsistencia o de otro tipo) para las personas trabajadoras explotadas/sujetas a las formas contemporáneas de la esclavitud.

3. **Sírvase proporcionar ejemplos positivos de colaboración o coordinación con las siguientes entidades para prevenir las formas contemporáneas de esclavitud y proteger a las personas trabajadoras vulnerables y a las víctimas:**

En el contexto de las competencias y misionalidades del Grupo de Gestión de la Política de Migración Laboral de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo y, a fin de fortalecer la arquitectura institucional y las acciones de coordinación con otras autoridades competentes respecto a los mecanismos de prevención de la trata de personas con fines de trabajo forzoso y el tráfico de migrantes, participamos en los siguientes espacios de articulación interinstitucional e intersectorial:

**Comisión Nacional Intersectorial de Migración - CNIM.**

Instancia de coordinación interinstitucional, a cargo de la articulación y seguimiento de la política migratoria, creada mediante Decreto 1239 de 2003. El artículo 21 de la Ley 2136 de 2021 de la Política Integral Migratoria (PIM), incluye a la Comisión como eje central del Sistema Nacional de Migración con la función de adelantar la coordinación y orientación de la PIM y de las entidades estatales que no formen parte del Sistema Nacional de Migraciones -SNM, cuyas funciones u objetivos o desarrollo misional tengan relación con los temas relacionados la migración en Colombia.

**Comisión Intersectorial para el Retorno.** **Decreto 1000 de 2013**

La Ley 1565 de 2012, establece incentivos de carácter aduanero, tributario, y financiero al retorno de colombianos, Decreto reglamentario 1000 de 2013, crea la Comisión (CIR) y el Registro Único de Retornados- RUR, con el objetivo de coordinar acciones para brindar atención integral a la población colombiana en situación de retorno.

**Mesa de Empleabilidad de la CNIM.**

La Mesa de Trabajo sobre Empleo, representada por la “Mesa de empleabilidad” tiene como objetivo facilitar el acceso al mercado laboral formal de la población migrante y de acogida, luchar contra la explotación laboral y el trabajo forzoso y todas las formas de discriminación en el mercado laboral.

Busca tratar los aspectos relacionados con la oferta institucional, en coordinación con los Ministerios de Relaciones Exteriores, del Trabajo, de Ciencia, Tecnología e Innovación y de Educación Nacional, de acuerdo con lo establecido en los artículos 29 y 30 de la Ley 2136 de 2021.

**Comité Internacional de Rescate - IRC.**

Su objetivo es coordinar acciones que permitan brindar atención integral a la población migrante en situación de vulnerabilidad en Colombia, con representantes del IRC, Ministerio del Trabajo, la Corporación Minuto de Dios y su Agencia de Empleo.

El Comité es una ONG internacional y su misión consiste en ayudar a las personas que se encuentren perseguidas por motivos étnicos, políticos o religiosos alrededor del mundo, desarrolla su misión en 46 países. En Colombia tiene presencia desde 2018, a través de los programas gratuitos de atención y servicios a migrantes, a colombianos retornados y población en general en condición de vulnerabilidad.

Han conformado una “Alianza Estratégica con la Corporación Minuto de Dios”, para definir e implementar estrategias dirigidas a la atención humanitaria de la población en general y migrante en condiciones de vulnerabilidad en especial, para promover el acceso al empleo formal a través de la Agencia de Empleo del Minuto de Dios en los departamentos a de Antioquia y Cundinamarca.

**Comité Operativo Antitrata, COAT- Ministerio del interior.**

El Centro Operativo Anti-Trata -COAT es una instancia de coordinación y articulación de las entidades nacionales y territoriales competentes para prestar servicios de protección y asistencia para las víctimas de trata de personas. Esta instancia está conformada por profesionales de formación multidisciplinar encargados de activar la Ruta de Protección y Asistencia.

**Abogados Sin Fronteras Canadá (ASFC).**

Es una organización no gubernamental de cooperación internacional cuya misión es contribuir al cumplimiento de los derechos humanos de las personas en situación de vulnerabilidad, mediante el fortalecimiento del acceso a la justicia y a la representación jurídica y a partir de una serie de acercamientos, han manifestado el interés de sumarse a las acciones adelantadas desde este Ministerio frente al delito de trata de personas.

**Diálogos Fronterizos por la Vida**

Reúne a representantes del Gobierno Nacional, autoridades locales, a la población migrante especialmente, procedente de Venezuela y la sociedad civil, dedicadas a trabajar con para y por los migrantes, liderado por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

Los Diálogos Fronterizos, buscan establecer mecanismos de participación democrática donde los migrantes y comunidades de acogida, logran identificar sus problemáticas, tener incidencia en la toma de decisiones en articulación con entidades estatales y así, poder construir conjuntamente soluciones que permitan la construcción y consolidación de políticas migratorias desde y con los territorios.

Los Diálogos Fronterizos, buscan establecer mecanismos de participación democrática donde los migrantes y comunidades de acogida, logran identificar sus problemáticas, tener incidencia en la toma de decisiones en articulación con entidades estatales y así, poder construir conjuntamente soluciones que permitan la construcción y consolidación de políticas migratorias desde y con los territorios.

**Subcomisión para el Diálogo Social Tripartito en Gestión migratoria Laboral. Resolución 425 de 2013**

Con el fin de formalizar y fomentar el diálogo social en la temática migratoria, se creó mediante Resolución 0425 de 2013 la “Subcomisión de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales para el Diálogo Social Tripartito en Gestión Migratoria Laboral” con el objetivo de promover la participación activa de los diferentes actores de la dinámica socio-laboral a través de la concertación de mecanismos que permitan generar programas, acciones, estrategias y recomendaciones que orienten al Gobierno Nacional en la política, la dinámica y la gestión migratoria laboral.

El Grupo Gestión de la Política de Migración Laboral, con el apoyo de la respectiva Dirección Territorial, del Grupo de Asistencia Técnica Territorial GATT del Ministerio, desarrolló a partir de 2013, 10 Talleres Regionales sobre “Diálogo Social Tripartito y la Migración Laboral” y 8 reuniones de seguimiento en los departamentos más representativos en el tema migratorio, donde se concertaron acciones con los diferentes actores regionales.

**Grupo Interagencial sobre Flujos Migratorios Mixtos - GIFMM.**

Espacio de coordinación liderado por ACNUR y la OIM, para dar respuesta a la situación de personas refugiadas y migrantes en Colombia, conformado por 80 miembros; de los cuales, 16 agencias de la ONU y 64 ONG internacionales nacionales y la Cruz Roja.

**Proceso de Quito.**

Es el espacio técnico regional de América Latina y el Caribe para la articulación de la respuesta humanitaria por parte de los gobiernos receptores de personas refugiadas y migrantes, así como para la armonización de sus políticas nacionales.

Desde su creación en 2018, se ha constituido como una plataforma intergubernamental en la que 13 países de acogida de la región coordinan esfuerzos para brindar protección, asistencia humanitaria y soluciones duraderas al desplazamiento venezolano.

**Diálogo de Alto Nivel – DAN Colombia-Estados Unidos.**

Espacio de Diálogo Bilateral de Alto nivel Colombia-Estados Unidos en la Mesa 7, tema migratorio, apoyo a los migrantes, refugiados y retornados en Colombia y nacionales en los Estados Unidos. Reporte de seguimiento de actividades realizadas en 5 subtemas.

Política de migración y gobernanza.

Protección de la población migrante en tránsito

Acceso de la población migrante a los programas y servicios de la red seguridad social en Colombia.

Protección de los derechos de la población migrante y acceso a la justicia.

Integración económica de los migrantes

**Mesa Intersectorial de Estadísticas de Migración, DANE.**

Espacio de coordinación que permitirá al estado contar con datos articulados e interoperables de calidad sobre la situación migratoria al interior del país, desde y hacia Colombia.

Espacio técnico sectorial para el fortalecimiento de la política integral migratoria, en el intercambio de información para el desarrollo e implementación del Sistema de Información de Estadísticas Migratorias, SIEM en el marco del sistema Estadístico Nacional – SEN.

Entre otras acciones realizadas, registramos las siguientes:

Memorando de Entendimiento con Abogados sin Fronteras de Canadá, cuyo objeto es aunar esfuerzos técnicos y humanos para fortalecer las competencias y habilidades para combatir casos de trata de personas con fines de trabajo forzoso en Colombia.

Este memorando de entendimiento tiene una vigencia hasta el 1º de junio de 2025 y podrá ser prorrogado, en sus compromisos se cuenta con un plan de acción, que recoge las iniciativas, los proyectos, los programas y sus actividades, junto al agendamiento o cronograma de reuniones periódicas, para su seguimiento y ejecución.

**Convenio con OIM- Organización Internacional para la Migración:**

Durante el 2023 se celebró un convenio a fin de integrar esfuerzos administrativos, técnicos, financieros y humanos para generar estrategias para la difusión de la oferta institucional y de la ruta de empleabilidad en los procesos de inserción laboral, incluyendo acciones de sensibilización para la prevención de la explotación laboral.

En la presente vigencia 2024, se adelantan acciones para celebrar nuevamente el Convenio con la Organización Internacional para la Migración.

**Acciones de Divulgación en la vigencia 2022:**

Durante la vigencia 2022, se realizaron Acciones preventivas de socialización y capacitación sobre el Delito De Trata de Personas con fines de trabajo forzoso, en el Contexto Laboral, dirigidas en general a funcionarios y especialmente a los Inspectores del Trabajo como estrategia, dado que los mismos de conformidad a sus facultades pueden ingresar sin previo aviso a las empresas para vigilar el cumplimiento de las normas laborales, es así que fueron capacitados 220 funcionarios en 15 departamentos, en el uso y aplicación del Mecanismo de Identificación de posibles Casos de Trata de Personas con Fines de Trabajo Forzoso.

**Acciones de Divulgación en la vigencia 2023:**

Durante la vigencia 2023, se realizaron Acciones preventivas de socialización y capacitación sobre el Delito De Trata de Personas con fines de trabajo forzoso, en el Contexto Laboral, dirigidas en general a funcionarios y especialmente a los Inspectores del Trabajo como estrategia, dado que los mismos de conformidad a sus facultades pueden ingresar sin previo aviso a las empresas para vigilar el cumplimiento de las normas laborales, para esta vigencia se incluyó el enfoque de género, capacitando de manera presencial 97 mujeres en 8 departamentos y 6 municipios y virtualmente 74 mujeres en 20 departamentos, población objeto que se contabiliza en funcionarias y contratistas.

En las instancias de coordinación enunciadas en la respuesta del numeral 2.c. se articulan acciones con otras entidades públicas y privadas.

a) Autoridades públicas

Sesiones conjuntas de presentación de oferta de servicios de cada sector del gobierno en territorios identificados con mayores índices de riesgo de reclutamiento por grupos armados. (Comisión Intersectorial para la prevención del reclutamiento, la utilización y la violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes por grupos armados al margen de la ley y por grupos delictivos organizados - CIPRUNNA).

Slogans unificados: “Ojos en Todas Partes” que es el slogan de la campaña.

b) Empresas/organizaciones patronales

c) Actores contra la esclavitud, defensores de los derechos humanos y/u otras organizaciones de la sociedad civil

El MINTRABAJO ha realizado alianzas estratégicas y memorandos de entendimiento con ONGs como Renacer y Valientes.

d) Otros actores como instituciones financieras, proveedores de servicios, mundo académico, medios de comunicación y organizaciones regionales/internacionales (por ejemplo, la OIT).

Acuerdos de cooperación y agendas conjuntas de trabajo con la agencias de NNUU - UNODC para implementar conjuntamente acciones de prevención en los territorios y UNICEF y para el seguimiento y monitoreo de las LPP.

4. **¿Existen en su país organizaciones de personas trabajadoras que se dediquen a organizar y defender los derechos de las personas trabajadoras en determinados sectores con mayor riesgo de explotación laboral y/o sexual (por ejemplo, agricultura, pesca, construcción, servicios, incluida la hostelería, industria manufacturera, trabajo doméstico y formas atípicas de empleo) o poblaciones en situación de riesgo (por ejemplo, pueblos indígenas, migrantes y refugiados, minorías, personas trabajadoras de edad avanzada, trabajadores con discapacidad y trabajadores informales)? En caso afirmativo, facilite detalles, incluidas las actividades de prevención o protección adaptadas.**

Sin información para el periodo, aunque se está levantando un directorio de oferta de servicios de ONGs que estaría listo para el segundo semestre.

**5. En caso afirmativo, describa las dificultades o limitaciones a las que se enfrentan las organizaciones de personas trabajadoras en su país para prevenir las formas contemporáneas de esclavitud y proteger a las víctimas, que pueden incluir:**

a) No reconocimiento de los sindicatos/organizaciones de personas trabajadoras o de los derechos sindicales en la legislación y en la práctica;

No existe dicha limitación, por cuanto como informamos en la respuesta del punto número 1, tanto el artículo 39 de la Constitución Política, como el Código Sustantivo de Trabajo amparan el derecho de los trabajadores de asociarse a las organizaciones sindicales que a bien tengan de manera libre y voluntaria sin ninguna limitación o intervención del Estado.

De otro lado, si bien la norma contempla la obligatoriedad de registrar ante archivo sindical del Ministerio del Trabajo, la creación de nuevas organizaciones sindicales, la jurisprudencia ha sido clara en que dicho registro cumple un propósito único de publicidad, y que la personería jurídica de las organizaciones sindicales se configura desde el momento de su creación

Sentencia C-567 de 2000 en la que señala “*la personería jurídica otorgada por la respectiva autoridad administrativa tiene sólo un efecto declarativo, más no constitutivo, tal como lo señala la Constitución en el artículo 39. Es decir, no hay un control de legalidad previo y oficioso, ni a la administración se le ha conferido la potestad de suspender la personería jurídica, puesto que no la ha concedido, sólo la ha declarado.”,* reconociendo un elemento fundamental que se recoge en esta sentencia también y es que el reconocimiento de la personería no le corresponde a la autoridad, pues el registro exigido cumple una función declarativa o de publicidad como ya se han indicado.

b) Limitaciones de los derechos de sindicación y de emprender acciones colectivas, incluida la negociación;

Como bien se ha descrito en el numeral 1 de la respuesta de este cuestionario, no existen limitaciones al derecho de sindicación más allá de las estipuladas por la Constitución y la Ley. El artículo 55 de la Constitución Política de Colombia señala dicho amparo al mencionar *“Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.”* Y el Código Sustantivo del Trabajo regula este libre ejercicio desde su artículo 467 hasta el 480 a través del cual determina criterios y pasos para poder llevar a cabo la negociación colectiva de los trabajadores del sector privado y trabajadores oficiales dentro del marco de la autonomía sindical de las organizaciones. Por otro lado, la negociación Colectiva del Sector público se encuentra reglamentado a partir del Decreto 243 del 2024 “Por el cual se modifica el capitulo 4, del titulo 2 de la parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 Único Reglamentario del Sector Trabajo en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”

Así mismo, el Proyecto de Reforma Laboral 166/C de 2024 aborda en su artículo 78 Garantías para el derecho de negociación colectiva, con el propósito de avanzar en la armonización de la norma nacional con los estándares internacionales en materia de libertad sindical y negociación colectiva (Convenios 87, 98, 151 y 154 de la OIT). Otros artículos del Proyecto de Reforma Laboral que propenden por la ampliación de las garantías sindicales a las organizaciones de trabajadores en el marco de la negociación colectiva son el articulo 79 de Unidad Negocial, artículo 80. Regulación de Pactos Colectivos y articulo 81 prohibición de contratos sindicales.

c) Represión sindical y otras formas de acoso y discriminación antisindical;

Las normas colombianas como el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Penal, consagran normas que amparan el derecho a la libertad sindical y medidas para sancionar los actos atentatorios a estas; una de las formas que tienen las organizaciones sindicales para solicitar su amparo y protección ante actuaciones de violación a la libertad sindical, acoso o discriminación son las quejas que se pueden instaurar ante el Ministerio del Trabajo para reportar la existencia de medidas atentatorias a la libertad sindical y solicitar su amparo, en ese sentido se reporta por parte de archivo sindical de esta cartera Ministerial, la siguiente estadística referentes a infracciones contra el derecho de asociación sindical y la negociación colectiva, así:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **INFRACCIÓN.** | **2019** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** | **Total general** |
| POR ATENTAR CONTRA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL POR ADOPTAR MEDIDAS DE REPRESIÓN CONTRA LOS TRABAJADORES POR HABER ACUSADO. | 12 | 4 | 4 | 5 | 3 | 0 | **28** |
| POR ATENTAR CONTRA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL POR DESPEDIR, SUSPENDER O MODIFICAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES EN RAZÓN DE SUS ACTIVIDADES ENCAMINADAS A LA FUNDACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES | 67 | 45 | 50 | 41 | 42 | 1 | **246** |
| POR ATENTAR CONTRA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL POR DESPEDIR, SUSPENDER O MODIFICAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE SU PERSONAL SINDICALIZADO, CON EL OBJETO DE IMPEDIR O DIFUNDIR EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACION | 86 | 41 | 43 | 61 | 47 | 1 | **279** |
| POR ATENTAR CONTRA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL POR NEGARSE A NEGOCIAR CON LAS ORGANIZACIONES SINDICALES QUE HUBIEREN PRESENTADO SUS PETICIONES DE ACUERDO CON LOS PROCEDIMIENTOS LEGALES | 129 | 60 | 66 | 98 | 41 | 0 | **394** |
| POR ATENTAR CONTRA EL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL POR OBSTRUIR O DIFICULTAR LA AFILIACIÓN DE SU PERSONAL A UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LAS PROTEGIDAS POR LA LEY, MEDIANTE DÁDIVAS O PROMESAS | 127 | 49 | 35 | 57 | 43 | 0 | **311** |
| POR NO DAR CUMPLIMIENTO A LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO ADICIONADAS O MODIFICADAS POR CONVENCIÓN COLECTIVA, PACTO COLECTIVO O LAUDO ARBITRAL | 196 | 116 | 135 | 141 | 119 | 0 | **707** |
| POR LA SUSCRIPCIÓN DE UN PACTO COLECTIVO CUANDO LA EMPRESA CUENTE CON SINDICATO O SINDICATOS QUE AGRUPEN MAS DE LA TERCERA PARTE DE LOS TRABAJADORES DE ESTA. | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | **4** |
| POR EL USO DE UN PACTO COLECTIVO O UN PLAN DE BENEFICIOS VOLUNTARIO PARA IMPEDIR DIRECTA O INDIRECTAMENTE LA AFILIACIÓN SINDICAL | 2 | 1 | 3 | 6 | 7 | 0 | **19** |
| **Total general** | **622** | **316** | **336** | **410** | **302** | **2** | **1.988** |

d) Falta de cooperación/coordinación de diversos actores estatales/no estatales;

La falta de articulación entre el gobierno y las ONGs en temas como: la definición de los delitos relacionados con la ESCNNA, su medición y sistematización, los protocolos de atención, entre otros, afectan la efectividad de las acciones adelantadas para reducir estos fenómenos.

e) Limitaciones/problemas específicos de determinados sectores laborales o grupos de trabajadores, incluida la falta de representación para la negociación colectiva;

f) Acceso limitado a los lugares de trabajo y a los alojamientos proporcionados por los empleadores;

Para el Ministerio del Trabajo, a través de sus autoridades administrativas, si bien se tiene la potestad de ingresar a los lugares de trabajo para realizar la verificación de las normas del trabajo y salud y seguridad en el lugar de trabajo “Ley 1610 de 2013”, existe una limitación normativa en relación con la inspección a lugar de Trabajo de las Trabajadoras domésticas, en ese sentido se ha trabajado desde esta cartera en diferentes acciones que buscan (IVC)

**Pilotajes de inspección laboral**para las trabajadoras domésticas, **Pilotaje de negociación colectiva** para este sector, que permita tanto a empleadores como a trabajadores fortalecer sus organizaciones y sus demandas desde el dialogo tripartito y social, **Impulsar la formalización laboral** y la consolidación del trabajo decente, en el marco de la Red Nacional de Formalización Nacional -RNFL, **promover la prevención y atención de violencias basadas en género**, incluyendo las del mundo del trabajo doméstico, así como una mesa de Seguimiento a la implementación del Convenio 189 de la OIT relativo a “Trabajo Doméstico”

De igual forma otras acciones como:

·   Se avanzó en el desarrollo del convenio de cooperación bilateral entre los Ministerios de Trabajo de Colombia y Uruguay en el que compartimos experiencias exitosas, lecciones aprendidas y buenas prácticas sobre la Inspección laboral puerta a puerta en el trabajo doméstico

·   Realización de mesas técnicas con el intersindical y la Oficina de Riesgo del Ministerio, para la revisión Guía Técnica de Salud y Seguridad en el Trabajo para Empleadores y Trabajadores Domésticos.

·   Sensibilización con las y los inspectores del Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial Antioquia sobre trabajo doméstico remunerado.

·   Mesa de trabajo para articular las acciones de intervención desde el Ministerio del Trabajo y la Gerencia Nacional del Cuidado, con el fin de promover la protección laboral de las trabajadoras domésticas remuneradas.

Lo anterior inspirado en la adopción del Convenio 189 de la OIT y Recomendación No. 201 de Trabajo Doméstico:

“En el 2011 la OIT adoptó el Convenio No. 189 y la Recomendación No. 201 sobre trabajo doméstico. Estos instrumentos establecen los principios básicos y los estándares de trabajo mínimos para el trabajo doméstico. También destacan la importancia de las medidas que garantizan el cumplimiento de la ley y la normativa que protege al personal doméstico, incluyendo la inspección laboral (…)”

“(…) Según las normas internacionales, las funciones de la inspección de trabajo permiten un enfoque integral para la promoción y supervisión del cumplimiento de la legislación. Por una parte, los inspectores de trabajo monitorean el cumplimiento y la aplicación de las leyes laborales y, por otra, realizan actividades de asesoría al proporcionar información, recomendaciones y capacitación y juega un papel importante en guiar a empleadores y trabajadores a alcanzar las condiciones del trabajo decente, equidad en el trabajo y buena gobernanza en el lugar de trabajo.

Asimismo, se espera que las inspecciones de trabajo identifiquen brechas en las leyes y otras normativas o contravenciones a las mismas y que las comuniquen a las instituciones apropiadas. El Convenio No. 189 y la Recomendación No. 201 establecen parámetros laborales mínimos para los trabajadores domésticos y también destacan la importancia de las medidas para garantizar el cumplimiento de las leyes y la normativa que los protegen, incluyendo las medidas de inspección laboral”

“(…) Los inspectores de trabajo necesitan saber cómo identificar los problemas, qué indicadores buscar, cómo investigar el incumplimiento y cómo comunicarse con los interlocutores de la relación de trabajo doméstico para garantizar una mejor eficacia de la legislación laboral (…)”.

g) Otras dificultades prácticas, como la falta de recursos, experiencia y afiliación, o la reticencia/miedo de las personas trabajadoras a participar.

En general se encuentran las siguientes dificultades: Limitación presupuestal, presencia de grupos armados o delincuencia, conflicto interno, inadecuado uso de las tecnologías de información y comunicaciones.

6. ¿**Qué recomendaciones prácticas haría a las partes interesadas (gobiernos, empresas/organizaciones de empleadores, actores de la sociedad civil y de la lucha contra la esclavitud, organizaciones internacionales y otros) para que las organizaciones de personas trabajadoras (incluidos los centros y las federaciones) puedan prevenir y abordar con mayor eficacia las formas contemporáneas de esclavitud?**

Abstenerse de crear nuevas instancias de coordinación, reducir la complejidad de las existentes y orientar las que permanezcan hacia resultados concretos y medibles con garantía de trabajo articulado.

Se recomienda insistir en: mayor apropiación de recursos, unificación de campañas masivas, elaboración de manuales y guías didácticas de fácil aprehensión y entendimiento dirigidos a empleadores, trabajadores y comunidad en general, más y mejores alianzas internacionales, fortalecimiento a las jornadas de sensibilización sobre formas contemporáneas de esclavitud.

En estos aspectos, desde el Ministerio del Trabajo se resalta el valor del tripartismo, del diálogo social y de la acción conjunta para consecución de objetivos concretos que permitan la realización de los derechos humanos desde la eficacia de la normatividad laboral en la materia.

De acuerdo con el decreto 4108, la Dirección de Movilidad según cuenta con acciones relacionadas con mecanismos de prevención de la explotación laboral, la trata de personas y el tráfico de migrantes.