



**Observatorio
Laboral**
Pontificia Universidad Javeriana



**La reforma de cara al Informe de
la Comisión de Expertos en Aplicación
de Convenios y de la Organización
Internacional del Trabajo (2023)**

**Columna opinión
Giovanni González Umbarila**

2025



1. La reforma de cara al Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y de la Organización Internacional del Trabajo (2023)

Dentro de la Exposición de motivos Proyecto de Ley “*Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia*” se destaca en uno de sus puntos *Las Recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y de la Organización Internacional del Trabajo (2023)*, toda vez que durante el debate en el Congreso y en espacios académicos se ha sostenido que la reforma laboral desarrolla y cumple con los compromisos internacionales ante la OIT, como se indica a continuación en uno de sus apartes:

“Es por ello que, la Reforma Laboral que hoy se presenta al país tiene el propósito de materializar el trabajo decente como pasaporte de ciudadanía, así como fortalecer las garantías de estabilidad laboral y formalización del empleo con justicia social, mediante la armonización de la legislación nacional con los estándares de la OIT, con las obligaciones derivadas de tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por Colombia y con lo dispuesto por las Altas Corporaciones de Justicia sobre la protección de los derechos al/en el trabajo.”

Sin perjuicio de esto, es importante tener en cuenta que, de acuerdo con el artículo 53 de la Constitución, *Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna*. Pero además, hay casos en los cuales estos Convenios hacen parte del Bloque de Constitucionalidad, en atención en lo indicado en el artículo 93 de la Constitución y lo que explica la Corte Constitucional en la Sentencia C-401 de 2005.

Adicional a lo anterior, de acuerdo con la OIT sus convenios están divididos en varias categorías:

- 1) **Convenios Fundamentales.** Los cuales desarrollan, los llamados Derechos Fundamentales del Trabajo, estos son:
 - a) Asociación y negociación colectiva (Convenios 87 y 98)
 - b) Eliminación del trabajo forzoso (convenios 29 y 105)
 - c) Eliminación del trabajo infantil y las peores formas de trabajo infantil (convenios 138 y 182)
 - d) Eliminación de la discriminación (convenios 100 y 111)

Esta clasificación surge principalmente de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo de 1998, pero recientemente, a estos cuatro temas se le ha sumado el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable¹.

2) **Convenios prioritarios:**

- a) Inspección del trabajo (C81, C129)
- b) Política de empleo (122)
- c) Consulta tripartita (C144)

¹ 110 Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT del 11 de junio de 2022.

En relación con la Recomendación de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios de 2023, el proyecto de ley señala que *La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (2023) ha solicitado a Colombia adoptar medidas específicas con el fin de materializar el derecho al trabajo y la protección de las personas trabajadoras.*

Así las cosas, y con base en o anterior, dentro del proyecto de reforma, se alude a los siguientes Convenios:

- 1) Convenio 100
- 2) Convenio 111
- 3) Convenio 98
- 4) Convenio 189

Respecto del Primero (Convenio 100 de 1951 sobre igualdad de remuneración, el informe indica lo siguiente:

“La Comisión pide al Gobierno que tome medidas para reducir la persistente segregación ocupacional entre hombres y mujeres, y en especial para ampliar las oportunidades laborales de las mujeres y su capacidad de progresión y promoción en sus respectivas profesiones. La Comisión también pide al Gobierno que proporcione información detallada sobre toda medida adoptada y sobre su impacto, inclusive aquellas adoptadas en el marco de la Iniciativa Paridad de Género y de la cooperación EUROSOCIAL+. Tomando nota de la reducción significativa de la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en 2021, así como del contexto económico debido a la pandemia de COVID-19, particularmente respecto a la pérdida de empleo por parte de las mujeres, la Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando datos sobre la evolución de la brecha de remuneración por razón de género a lo largo de los años, y que proporcione un análisis detallado de dichos datos teniendo en cuenta los cambios en la fuerza de trabajo.”

Bajo este enunciado la OIT remarca en relación con la Ley 1496 de 2011 que la misma tiene términos que son más restrictivos que el principio del Convenio, por lo que la Comisión espera *que el Gobierno tomará en los mejores plazos posibles las medidas necesarias para avanzar con la modificación de la Ley núm. 1496, con miras a dar plena expresión legislativa al principio del Convenio.* Lo anterior se debe a que el principio formulado por el Convenio establece que debe haber **igual remuneración ante trabajo de igual valor**, lo que se recalca en la Recomendación 090, en la cual se indica que:

“Deberían adoptarse medidas adecuadas, previa consulta a los representantes de las organizaciones interesadas de trabajadores, o, si dichas organizaciones no existen, previa consulta a los trabajadores interesados, a fin de:

- a) *garantizar la aplicación del principio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor a todas las personas empleadas en los servicios y organismos de la administración pública central;*

Por su parte, la reforma laboral, pretende desarrollar lo siguiente:

- *Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las mujeres.*
- *Prohibición a los empleadores de discriminar a las mujeres en sus diversidades que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales.*

Como se puede observar estos dos puntos que se destacan dentro de la reforma laboral, no guardan ningún tipo de relación, ni con lo dicho en el informe de los expertos en aplicación de Convenios, ni con el Convenio, ni mucho menos con la Recomendación 090, dentro de la cual, ni siquiera se hace alusión a los sindicatos, rasgo que se comparte con el Convenio 100.

En relación con la prohibición de discriminación, el informe de Expertos no se pronuncia sobre algo similar, puesto que se enfoca en la desigualdad de ingresos, dado que es este el foco del Convenio y de su recomendación.

Respecto del Convenio 111 sobre discriminación, la reforma alude a que:

“La Comisión pide al Gobierno que indique el modo en que la Ley núm. 1010 de 2006 garantiza en la práctica una adecuada protección contra el acoso sexual que incluye tanto el acoso sexual quid pro quo como el entorno de trabajo hostil o, tome medidas para contemplar expresamente una protección específica.”

Si bien esto es textualmente lo que se señala dentro del informe, de acuerdo con el proyecto de ley, las herramientas para cumplir con el convenio son las siguientes:

“Superación de las limitaciones de la Ley 1010 de 2006:

- *En cualquier situación contractual.*
- *Puede ser una sola vez o de manera repetida.*
- *Causar o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.*
- *Sujeto activo puede ser cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.”*

Ahora bien, no se plantea una relación de conexidad entre lo solicitado por la Comisión, y las medidas planteadas por la reforma, ya que varios de los apartes del informe de la Comisión dicen:

- *la Comisión lamenta tomar nota de que el artículo 3 de la Ley núm. 1010 de 2006 sobre Acoso Laboral, que prevé circunstancias atenuantes, sigue en vigor. La Comisión también observa que: 1) la información proporcionada por el Gobierno sobre el número de querrelas por acoso laboral no muestra el número de casos de acoso sexual;*
- *La Ley núm. 1010 define el maltrato laboral como una forma de acoso laboral que incluye todo acto de violencia contra la libertad sexual, pero no contiene una definición clara y expresa del acoso sexual (ni el que se asimila a un chantaje (quid pro quo) ni aquél derivado de un ambiente de trabajo hostil)*

Así, las medidas propuestas no guardan relación con lo indicado por la Comisión, pero tampoco con lo señalado en el Convenio 111. Esto ya que lo que se pretende con la reforma se queda en ajustes a los procedimientos, sujetos activos y pasivos a los que se pueden dirigir la queja, olvidando el especto de elementos de protección a las víctimas de acoso. Sin embargo, a partir de la Ley 2365 de 2024, se puede entender que los estándares del Convenio 111 y la Recomendación 111, la cual complementa el Convenio se cumplen.

Sin perjuicio de lo anterior, los estándares que se cumplen con la Ley 2365 de 2024, lo hacen de cara a situación de acoso sexual, pero no necesariamente cubren todos los aspectos que recoge la Convención, ya que esta se refiere a las acciones que se deben tomar de cara a combatir la discriminación, de la cual, las situaciones de acoso son solo un espectro.

Vale advertir que, para el Informe del año 2024, no hay mención al cumplimiento de este Convenio por parte de Colombia.

Finalmente, sobre el Convenio 189 de 2011 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, no se menciona ninguna alusión al informe de expertos, sin embargo, se mencionan las siguientes medidas:

- *Depósito del Contrato en el Ministerio de Trabajo para efectos de publicidad (no de validez) y el seguimiento de su formalización.*
- *Permanencia de la Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.*

Teniendo esto en cuenta, se puede observar que medidas como las propuestas no están consagradas dentro del Convenio 189 pero tampoco dentro de la recomendación 201, la cual trae medidas como:

- 1) *Se deberían registrar con exactitud las horas de trabajo realizadas, inclusive las horas extraordinarias y los períodos de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio, y el trabajador doméstico debería poder acceder fácilmente a esta información.*
- 2) *Los Miembros deberían considerar la posibilidad de elaborar orientaciones prácticas a este respecto, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.*

Y como se puede ver, éstas no son siquiera similares a lo que se pretende dentro de la reforma.

En relación con el contrato de aprendizaje, la reforma señala como base la siguiente afirmación:

“Para la OIT asegurarse de que los aprendices reciben una remuneración adecuada durante la vigencia del contrato de aprendizaje, con arreglo al salario mínimo, y que estén cubiertos por un régimen de protección social y amparados por la normativa de seguridad y salud en el trabajo a fin de evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, es la principal estrategia para promover un entorno propicio para que el aprendizaje sea de calidad”

Sin embargo, la propia OIT dentro del documento denominado *Un Marco para aprendizajes de Calidad. Informe V (1). Conferencia Internacional del Trabajo. 2021* indica que:

“92. Finalmente, resulta importante destacar una cuestión de principio enunciada por la CEACR (2014, párr. 188): Recordando el principio general de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la Comisión considera que las personas protegidas por contratos de aprendizaje o de formación no deberían ser remuneradas con la tasa diferenciada más que

en los casos en los que se benefician efectivamente de una formación profesional durante su horario laboral y en su lugar de trabajo. En general, es la cantidad y la calidad del trabajo realizado lo que debe constituir el factor decisivo en la fijación del monto del salario.

93. Por lo tanto, mientras que una remuneración más baja puede estar justificada en el caso de los aprendices, como es de hecho frecuente en los sistemas nacionales (véase la sección 3.6.2), esta remuneración inferior debería tener en cuenta el volumen y la calidad del trabajo realizado.”

Así entonces, la propia OIT entiende como razonable que los aprendices puedan tener una remuneración diferenciada respecto de trabajadores. Tan es de esta manera que dentro del documento analizado, la OIT destaca que el pago en proporción al salario mínimo es normal en países como Francia y no hace ninguna recomendación al respecto. Para finalizar, el marco para aprendizajes de calidad contempla que:

“Es importante reafirmar que los aprendices deberían tener derecho a determinadas medidas de protección y condiciones de trabajo fundamentales como, por ejemplo, una remuneración justa, un horario de trabajo, vacaciones y licencias retribuidas y protección contra entornos laborales inseguros, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, discriminación, violencia y acoso. Sin embargo, desde que la Recomendación núm. 117 fuera reemplazada en 1975 no se han elaborado orientaciones detalladas o normas sobre la regulación del aprendizaje. Apenas existen normas internacionales del trabajo que regulen otras formas de formación basada en el trabajo, como puedan ser las prácticas profesionales o las pasantías”

En conclusión sobre este punto, no hay obligaciones internacionalmente vinculantes en forma de Convenio o recomendación por parte de la OIT que señale o siquiera sugiera que deba haber una plena equiparación entre contratos laborales y de aprendizaje como se pretende dentro de la reforma laboral, más aún, la propia OIT acepta que no hay un marco institucional de Normas Internacionales de Trabajo que establezcan una regulación especial o particular.

Al respecto, cabe señalar que los referentes en esta materia son la Recomendación 150 de 1975 y la Recomendación 195 de 2004, las cuales:

- No establecen obligaciones internacionales.
- Se limitan a indicar reglas generales como: *Los trabajadores que reciban formación en la empresa deberían: (a) recibir una remuneración o asignación adecuada;*
- No cuentan con criterios para establecer lo que significa una “remuneración adecuada”.

Así en general, las Recomendaciones de la OIT, de las que hemos analizado en este documento, las mismas no son obligatorias, por expresa determinación de la Constitución de la OIT:

Obligaciones de los Miembros en cuanto a las recomendaciones

6. En el caso de una recomendación:

(a) la recomendación se comunicará a todos los Miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo;

(b) cada uno de los Miembros se obliga a someter la recomendación, en el término de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia (o, cuando por circunstancias excepcionales no pueda hacerse en el término de un año, tan pronto sea posible, pero nunca más de dieciocho meses después de clausurada la reunión de la Conferencia), a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas;

(c) los Miembros informarán al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre las medidas adoptadas de acuerdo con este artículo para someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, comunicándole, al mismo tiempo, los datos relativos a la autoridad o autoridades consideradas competentes y las medidas por ellas adoptadas;

(d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

A diferencia de lo que ocurre con las convenciones, estas sí establecen lo siguiente:

(d) si el Miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio;

Como se observa, la constitución de la OIT marca una importante diferencia entre Convenios y Recomendaciones, y sin embargo sí hay un grupo de recomendaciones (las del Comité de Libertad Sindical) que son obligatorias, y las cuales no se referencian para soportar el contenido de la reforma laboral.

Ahora bien, como hablamos de obligaciones desde el punto de vista del derecho internacional, es importante señalar que, es plenamente aceptado que las fuentes de las Obligaciones en Derecho Internacional son principalmente, los tratados internacionales, la costumbre y los actos jurídicos internacionales.

En este sentido, vale la pena resaltar que, dentro de la Constitución de la OIT se acepta la competencia de la Corte Internacional de Justicia, la cual, a través del artículo 38 de su Estatuto entiende como fuentes de derecho:

- 1) Las convenciones internacionales, sean generales o particulares, que establecen reglas expresamente reconocidas por los Estados litigantes;*
- 2) La costumbre internacional como prueba de una práctica generalmente aceptada como derecho;*
- 3) Los principios generales de derecho reconocidos por las Naciones civilizadas;*
- 4) Las decisiones judiciales y las doctrinas de los publicistas de mayor competencia de las distintas Naciones, como medio auxiliar para la determinación de las reglas de derecho, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 59.*

Si bien es cierto, que incluso dentro de la Convención Internacional sobre el Derecho de los Tratados establece el principio *pacta sunt servanda*, con base en el cual las partes de un tratado deben hacer todo lo posible para cumplir su obligaciones de buena fe y con ello, se podría afirmar que mucho de lo que se indica por parte de la OIT en informes (que no recomendaciones del Comité de libertad sindical que si son obligatorios), esto no significa que de no atenderse se esté incumpliendo o vulnerando un convenio o tratado.

Si algo es normal dentro de los convenios de la OIT e incluso dentro de las recomendaciones que acompañan dichos convenios es la posibilidad de tomar diferentes tipos de medidas para conseguir los fines de dichos convenios. Ejemplo de esto son todos los Convenios fundamentales, los cuales indican que los *Estados miembros deberán tomar medidas*, muestran cómo hay distintos caminos para cumplir los objetivos de un convenio. Así las cosas, las recomendaciones o, incluso los informes de la OIT constituyen un marco dentro del cual se puede cumplir un convenio, pero que, mucho menos se puede entender como las únicas formas de llevar a cabo el cumplimiento de un convenio. De esta manera, si solo hubiese una manera de cumplir con las obligaciones establecidas en los Convenios, dichas maneras estarían contempladas dentro de los Convenios.

Es así que, salvo por las recomendaciones especiales de la Comisión de Libertad Sindical, todo aquello que se señale en informes de la OIT u otro tipo de recomendaciones, no constituye la única forma de cumplir con los convenios, así como desatenderlos no dejan al país dentro de un escenario de responsabilidad por incumplimiento de obligaciones internacionales; sin embargo, como se ha visto en páginas previas, realmente la OIT no dice lo que dentro de la reforma se advierte y no hay relación de conexidad entre las medidas que se pretenden tomar dentro de la reforma laboral con los estándares que quieren utilizarse para soportar un supuesto cumplimiento a las obligaciones internacionales ante la OIT.

2. El lenguaje de los Derechos Humanos, la reforma laboral y el informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y de la Organización Internacional del Trabajo (2024)

Desde la asunción de la existencia de unos derechos inalienables de los seres humanos, se sostuvo, por algún tiempo que, hay categorías o grupos de DDHH dado su momento de aparición positiva (establecidos en las normas).

De esta manera era normal escuchar sobre las generaciones de DDHH. Así, en un primer momento se hablaba de los Derechos de primera generación, entendidos como aquellos que son derechos de libertad, en los que la característica principal era la no intervención del Estado. Luego de estos, vendrían los derechos económicos, sociales y políticos (DESC), entendidos como aquellos que -supuestamente- necesitan de inversión y gastos público por parte del Estado.

Un tiempo después, han aparecido los derechos de tercera e incluso cuarta generación, entendidos principalmente como aquellos que se identifican con necesidades de carácter colectivo tales como el ambiente e incluso la moralidad administrativa o la paz.

Esta clasificación pretendía dar a entender que hay ciertos derechos que son más importantes que otros (los de primera generación sobre el resto), por lo que su protección debe ser inmediata y debe contar con mecanismos de protección que generen la acción estatal. Así las cosas, los otros derechos que no correspondieran a esta primera generación no podían ser reclamados directamente a los Estados dada su naturaleza económica, lo que suponía autonomía de los Estados en relación con su desarrollo.

Normalmente, estas generaciones de DDHH se asimilan a dos grupos de Convenios Internacionales que han permitido su identificación clara. En el caso del Sistema Universal de DDHH (aquel que se ha creado dentro de la ONU) se habla del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, mientras que en el Sistema Interamericano de DDHH (aquel desarrollado dentro de la OEA) se habla de la Convención Americana de Derechos Civiles y Políticos y a su vez ambos instrumentos se entienden como Derechos de primera generación y por su parte el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se identifican como derechos de segunda generación.

Es a partir de los últimos años del siglo XX y los primeros años del Siglo XXI, que se empieza a hablar de la interrelación de los DDHH y de los niveles de cumplimiento. Dicho esto, es clave entender que, todos los derechos en menor o mayor medida necesitan, por parte del Estado una inversión económica. Es así que, los derechos de libertad, necesitan que el Estado invierta en Policía y vigilancia para que esas libertades sean efectivas, así mismo, un derecho elementalmente liberal como el Derecho al voto implica una fuerte inversión.

Este concepto de interrelación o interdependencia surge principalmente Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo al hablar de la seguridad humana y de la obligación de protección que tienen los Estados en relación ante los peligros sociales. Es por esto que, a partir de esa concepción de los DDHH, se habla de tres niveles de cumplimiento de las normas que traen consigo Derechos Humanos: i) respeto, ii) protección y iii) garantía (hacer efectivos).

Estas tres categorías han sido ampliamente acogidas y aplicadas por la ONU dentro de sus *Indicadores de derechos humanos*, documento que desde el 2012 sirve de Guía para la medición del cumplimiento de los DDHH. Así mismo, esta metodología o entendimiento de los DDHH ha sido ampliamente aceptado dentro del Sistema Interamericano, dado que, textualmente establece en su artículo 1º que:

“Los Estados parte en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

Así las cosas, se debe entender por Respeto que el Estado parte de un tratado internacional que contenga DDHH no puede violarlos de manera directa. Esto implica una obligación de *no hacer* por parte del Estado. Es así, como cada que encontremos el concepto “respetar”, esto implica que el Estado no puede vulnerar de manera directa, o llevar a cabo acciones que estén dirigidas a limitar el acceso o disfrute de un derecho. Un buen ejemplo de esto, lo encontramos en el numeral 53 del Informe del Comité de Libertad Sindical del 2018, en el cual se indicó lo siguiente:

“Los derechos sindicales, al igual que los demás derechos humanos fundamentales, deben respetarse cualquiera que sea el nivel de desarrollo del país concernido.”

Y es que es natural esta conclusión del Comité, ya que los derechos sindicales, al igual que cualquier otro Derecho Humano, están sometidos a esta primera obligación estatal, ya que a ningún Estado se le permite vulnerar directamente o desplegar acciones que limiten el disfrute de los derechos. Sin embargo, este mismo ejemplo nos sirve para distinguir las otras dos obligaciones en relación con los DDHH.

La segunda obligación a cumplir por parte de los Estados es la protección, que demanda la realización de acciones positivas para evitar que terceros vulneren o limiten el desarrollo o disfrute de los DDHH.

Vemos entonces que, en relación con estos dos primeros conceptos, el informe sobre *Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2024* de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT tiene un especial enfoque en la efectividad de los DDHH en épocas de crisis económica, esta no puede condicionar el **respeto** a los derechos o, en otras palabras, la situación económica de los estados no justifica la violación de DDHH.

Es por lo anterior, que dentro del Informe mencionado (el cual es utilizado para señalar un posible apoyo de la OIT al proyecto de Reforma Laboral presentada por el Gobierno Colombiano que es usual encontrar apartes como los siguientes:

“Aunque la ratificación conlleva las mismas obligaciones para todos los países, existen diferentes herramientas y enfoques para adaptarse a la situación particular en la que se encuentran los distintos países, con el fin de promover el respeto de las normas internacionales del trabajo en todas las circunstancias. No se trata del contenido de las normas, sino de los medios para garantizar su eficacia.”

De este apartado es evidente que la OIT, por medio de la Comisión de Expertos, entiende que una cosa es el respeto a los DDHH y otra la garantía de un derecho. Esto último constituye un último y máximo nivel de cumplimiento de un derecho humano ya que demanda por parte de los Estados llevar a cabo todas las acciones para la efectividad o disfrute pleno de un derecho. Es decir, la garantía de un derecho es contar con las condiciones materiales para su pleno ejercicio.

En este punto, sí es relevante atender a la clasificación entre derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales. Esto porque, a diferencia de otro tipo de derechos, hay dos conceptos muy importantes: la progresividad y la no regresividad.

En relación con el primer concepto, podemos ver dentro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, que el artículo 26 de la Convención Americana señala lo siguiente:

“Artículo 26. Desarrollo Progresivo Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.”

Por su parte, el concepto de prohibición de regresión, aun cuando parece similar y se deriva, normalmente de las mismas normas que la progresividad, se entiende como la prohibición que tienen los Estados de retroceder en la garantía de algún derecho de contenido social.

Hasta acá entonces tenemos que todos los derechos traen consigo tres tipos de obligaciones, siendo estas: respetar, proteger y garantizar; pero en relación con ésta última, es importante tener en cuenta el principio de progresividad y la prohibición de regresividad.

Descendiendo a las conclusiones o análisis de la Comisión de Expertos sobre Colombia, vale la pena tener en cuenta lo siguiente que dice:

“Reforma legislativa. La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno de que está en curso un proceso de reforma de la legislación laboral y que uno de los objetivos consiste en dar plena aplicación a los convenios de la OIT ratificados. La Comisión toma nota de la remisión por el Gobierno del contenido del proyecto de ley remitido el 24 de agosto de 2023 al Congreso de la República. La Comisión observa que el proyecto enviado da seguimiento a un primer proyecto radicado en el Congreso de la República en marzo de 2023 y archivado en julio de 2023 que había dado lugar a comentarios técnicos de la Oficina.

Así, con este lenguaje, durante el desarrollo de este Informe, la Comisión no indicó en ningún momento que los apartes de la reforma laboral propuesta desarrollaran o cumpliera con los Convenios de la OIT, ya que se limitaba a citar lo indicado por el Gobierno o a indicar que “toma nota”, lo que no se puede interpretar como un apoyo a dicho proyecto.

