



**DESPIDOS INJUSTIFICADOS EN SANTANDER, ESPECIALMENTE EN LA  
ZONA DEL MAGDALENA MEDIO**

**SILVIA ALEJANDRA VILLAMIZAR ROA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA  
2016**



**DESPIDOS INJUSTIFICADOS EN SANTANDER, ESPECIALMENTE EN LA  
ZONA DEL MAGDALENA MEDIO**

**SILVIA ALEJANDRA VILLAMIZAR ROA**

Trabajo de Grado para optar por el título de

**ABOGADA**

**Director**

Israel Vargas Gómez

**Abogado**

**Tutora de la organización**

Marely Constanza Cely Silva

**Abogada**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FALCULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
BUCARAMANGA**

**2016**

## DEDICATORIA

*A mi madre y mi hermana, quienes son el motor de mi vida, dos personas que me han enseñado entre otras cosas el significado de la fortaleza, el amor y la perseverancia.*

*A mis abuelos, quienes me han acompañado y enseñado a enfrentar la vida siempre con fortaleza y amor.*

*A mi madrina, quien siempre ha sido mi segunda madre que goza mis triunfos y sufre mis derrotas.*

*A mi primo Diego, quien ha sido otro hermano mayor y me enseñó que todos los momentos de la vida siempre se deben enfrentar con alegría.*

*A Jorge Andrés y Felipe, dos personas que llegaron a mi vida para compartir conmigo todos los momentos buenos y ser mi apoyo en los momentos difíciles.*

*A Attha, Jacob y Jacobito, tres seres que comparten conmigo el día a día y me enseñaron lo que significa la lealtad, la fidelidad y el amor sin condiciones.*

*A María Elisa, con quien siempre cuento para todo, un gran ejemplo de amor por la vida, alegría y tenacidad*

**SILVIA ALEJANDRA VILLAMIZAR ROA**

## **AGRADECIMIENTOS**

*A mi madre y hermana, quienes me apoyan y acompañan a cumplir todo aquello que me propongo y quienes fueron un factor fundamental para culminar este nuevo logro.*

*A los docentes, quienes me brindaron su conocimiento, su paciencia para lograr llegar a culminar este logro.*

*A la Doctora Marely, quien me enseñó que el amor por lo que se hace, es el mejor motor para luchar por los derechos de quienes están siendo vulnerados.*

*A Ximena, por la paciencia para enseñarme a ser una buena profesional y una excelente persona.*

*Al equipo CAL, personas maravillosas que me acompañaron a culminar esta nueva etapa de mi vida y de quienes aprendí mucho.*

*Por todo, muchas GRACIAS.*

**SILVIA ALEJANDRA VILLAMIZAR ROA**

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	15
1. JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
2. ALCANCE DEL TRABAJO.....	20
3. OBJETIVOS.....	23
4. METODOLOGÍA.....	24
5. CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL	
5.1 HISTORIA.....	26
5.2 SERVICIOS OFRECIDOS.....	27
5.3 DERECHOS Y DEBERES DE LOS USUARIOS.....	29
5.4 PROTOCOLO DE ATENCIÓN.....	30
6. MARCOS DE REFERENCIA	
6.1 MARCO CONCEPTUAL.....	34
6.2 MARCO TEORICO.....	35
6.2.1 EN CUANTO DE LA NOCIÓN DE TRABAJO.....	35
6.2.2 EN CUANTO LA CONCEPCIÓN DEL DERECHO LABORAL.....	40
6.3 MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS.....	43
6.3.1 PRINCIPIOS.....	44
6.3.2 FUNDAMENTO NORMATIVO.....	47
6.3.3 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.....	55
6.3.4 FUNDAMENTO INTERNACIONAL.....	64

## **DESARROLLO DE LA PRACTICA JURIDICA SOCIAL**

<b>7. PRIMER INFORME PRACTICA SOCIAL.....</b>	<b>68</b>
<b>8. SEGUNDO INFORME PRÁCTICA SOCIAL.....</b>	<b>72</b>
<b>9. TERCER INFORME PRÁCTICA SOCIAL.....</b>	<b>78</b>
<b>10. CUARTO INFORME PRÁCTICA SOCIAL.....</b>	<b>84</b>
<b>11. DESPIDOS SIN JUSTA CAUSA EN EL MARCO DEL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURIDICA SOCIAL EN EL CENTRO DE ANTENCION LABORAL.....</b>	<b>90</b>
<b>12. CONCLUSIONES.....</b>	<b>96</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>99</b>

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Tabla de indemnización según el tipo de contrato, conforme a la ley 782 de 2002.....	51
--	----

## LISTA DE IMÁGENES

<b>Imagen 1.</b> Imagen del inicio del sistema antiguo del Centro de Atención Laboral.....	68
<b>Imagen 2.</b> Imagen de datos del usuario en el sistema antiguo del Centro de Atención Laboral.....	69
<b>Imagen 3.</b> Imagen de la información del infractor sistema antiguo del Centro de Atención Laboral.....	70
<b>Imagen 4.</b> Imagen de la información de la asesoría jurídica sistema antiguo del Centro de Atención Laboral.....	70
<b>Imagen 5.</b> Imagen del inicio del liquidador del Centro de Atención Laboral.....	72
<b>Imagen 6.</b> Imagen del sistema de liquidación retroactiva del liquidador del Centro de Atención Laboral.....	73
<b>Imagen 7.</b> Imagen del sistema de liquidación anual y definitiva del liquidador del Centro de Atención Laboral.....	73
<b>Imagen 8.</b> Imagen del cuadro de Excel de ingreso de datos del liquidador del Centro de Atención Laboral.....	73
<b>Imagen 9.</b> Imagen de la hoja de resultados de liquidación del liquidador del Centro de Atención Laboral.....	74
<b>Imagen 10.</b> Imagen de la forma 1 del formato de solicitud de correcciones de historia laboral de Colpensiones .....	75
<b>Imagen 11.</b> Imagen de la forma 2 del formato de solicitud de correcciones de historia laboral de Colpensiones .....	75
<b>Imagen 12.</b> Imagen de la forma 3 del formato de solicitud de correcciones de historia laboral de Colpensiones .....	75
<b>Imagen 13.</b> Imagen del inicio de la página web del Centro de Atención Laboral Nacional .....	78
<b>Imagen 14.</b> Imagen del enlace de envíe su caso de la página web del Centro de Atención Laboral nacional .....	79

<b>Imagen 15.</b> Imagen del inicio del nuevo sistema del Centro de Atención Laboral.....	80
<b>Imagen 16.</b> Imagen de datos del usuario en el nuevo sistema del Centro de Atención Laboral.....	80
<b>Imagen 17.</b> Imagen de la información del infractor en el nuevo sistema Centro de Atención Laboral.....	80
<b>Imagen 18.</b> Imagen de la información de la asesoría jurídica del nuevo sistema del Centro de Atención Laboral.....	80
<b>Imagen 19.</b> Imagen de brigada a Sabana de torres, capacitación acerca de las Prestaciones Sociales y Obligaciones Económicas del Empleador.....	83
<b>Imagen 20.</b> Imagen de brigada a Sabana de torres, capacitación acerca de las Prestaciones Sociales y Obligaciones Económicas del Empleador.....	83
<b>Imagen 21.</b> Imagen de foro de Formalización Laboral en la palma africana “A partir de hoy ni un tercerizado más”.....	88
<b>Imagen 22.</b> Imagen de foro de Formalización Laboral en la palma africana “A partir de hoy ni un tercerizado más”.....	88

## LISTA DE GRAFICAS

<b>Grafica 1.</b> Acciones realizadas primer mes de práctica.....	71
<b>Grafica 2.</b> Acciones realizadas segundo mes de práctica.....	76
<b>Grafica 3.</b> Acciones realizadas tercer mes de práctica.....	82
<b>Grafica 4.</b> Acciones realizadas cuarto mes de práctica.....	85
<b>Grafica 5.</b> Total acciones realizadas durante la práctica social.....	86
<b>Grafica 6.</b> Municipios de los que provienen los usuarios CAL atendidos durante la práctica jurídica.....	87
<b>Grafica 7.</b> Municipios usuarios CAL.....	93
<b>Grafica 8.</b> Acciones de Tutela.....	94
<b>Grafica 9.</b> Derechos de Petición.....	94
<b>Grafica 10.</b> Liquidación de Prestaciones Sociales.....	94
<b>Grafica 11.</b> Impugnaciones.....	95
<b>Grafica 12.</b> Incidentes de desacato.....	95
<b>Grafica 13.</b> Asesorías.....	95

## RESUMEN

**TITULO:** DESPIDOS INJUSTIFICADOS EN SANTANDER, ESPECIALMENTE EN LA ZONA DEL MAGDALENA MEDIO \*

**AUTORA:** SILVIA ALEJANDRA VILLAMIZAR ROA \*\*

**PALABRAS CLAVE:** Derecho laboral, derecho laboral individual, contrato de trabajo, indemnización, perjuicio, relación laboral, acción jurídica.

Este proyecto nació con el objetivo de brindar asesoría a los diferentes trabajadores, usuarios del Centro de Atención Laboral Bucaramanga, quienes acuden en busca de una estrategia de defensa de sus derechos laborales. Además se pretendió estudiar los diferentes casos, que de acuerdo con la legislación colombiana, se consideren Despidos Sin Justa Causa; igualmente capacitar al trabajador para que entienda de qué trata esta figura jurídica, y cómo defender sus derechos en caso de que se vean lesionados a través de la utilización de esta figura jurídica.

Todo el proyecto se fundamentó en la legislación vigente, así como en las diversas doctrinas y jurisprudencias existentes al respecto. De igual manera se abordaron las normas a nivel internacional que contemplan esta figura, específicamente en el marco de las recomendaciones y tratados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es por esto, que con la práctica jurídica, se logra concluir que quienes consultan en el CAL, buscan no solo la protección de sus derechos, sino también la protección de los derechos de todos aquellos que se ven afectados por las vulneraciones de las cuales son víctimas, puesto que para un trabajador que sea despedido, acosado laboralmente o que se encuentre enfermo a causa de un accidente o una enfermedad de tipo laboral, lo más importante es poder generar un sustento que le permita satisfacer las necesidades propias y de quienes conforman su núcleo familiar, a través de acciones y capacitaciones que le permitan realizar una protección a sus derechos fundamentales y laborales.

---

\*Trabajo de grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director Doc. Israel Vargas. Tutora Marely Cely

## **ABSTRAC**

**TITLE:** IN SANTANDER UNJUSTIFIED DISMISSALS, ESPECIALLY IN THE MIDDLE MAGDALENA AREA \*

**AUTHOR:** SILVIA ALEJANDRA VILLAMIZAR ROA \*\*

**KEY WORDS:** Labor law, individual labor law, employment contract, compensation, injury, employment, legal action.

This project was created to provide advice to different workers, users of El Centro de Atención Laboral Bucaramanga, who came in search of a strategy of defending their labor rights. In addition it was intended to study the different cases, which according to Colombian law, were considered Dismissals without just cause; also enable the worker to understand what this legal figure is, and how to defend their rights if injured through the use of it.

The whole project was based on the valid legislation as well as the various doctrines and existing jurisprudence in this regard. In the same way, it was approached international standards that include this figure, specifically in the context of the recommendations and treaties of the International Labour Organization (ILO)

That is why, that legal practice is achieved conclude that those who consult the CAL, seeking not only the protection of their rights but also the protection of the rights of all who are affected by the violations of which are victims, since for a worker who is fired, harassed at work or who are sick because of an accident or illness job type, the most important thing is to generate a support necessary to meet their own and who needs make their household, through actions and training that will allow you to protection of their fundamental and labor rights.

---

\*Trabajo de grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director Doc. Israel Vargas. Tutora Marely Cely

## INTRODUCCIÓN

En la realidad colombiana, los diversos derechos laborales de los trabajadores son violentados día a día, por los empleadores quienes por tener la posición dominante en la relación de subordinación generan todo tipo de atropellos, como, coaccionar a los empleados para que no se unan a sindicatos, realizar despidos sin ningún respeto por el debido proceso, acosarlos laboralmente, tercerizar ilegalmente, realizar contrataciones bajo figuras que no respetan los derechos de los trabajadores o no van de acuerdo con la realidad laboral que ejercen, entre otros.

Este proyecto nació con el objetivo de brindar asesoría a los diferentes trabajadores, usuarios del Centro de Atención Laboral Bucaramanga, quienes acuden en busca de una estrategia de defensa de sus derechos laborales. Además se pretendió estudiar los diferentes casos, que de acuerdo con la legislación colombiana, se consideren Despidos Sin Justa Causa; igualmente capacitar al trabajador para que entienda de qué trata esta figura jurídica, y cómo defender sus derechos en caso de que se vean lesionados a través de la utilización de esta figura jurídica.

Todo el proyecto se fundamentó en la legislación vigente, así como en las diversas doctrinas y jurisprudencias existentes al respecto. De igual manera se abordaron las normas a nivel internacional que contemplen esta figura y específicamente en el marco de las recomendaciones y tratados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es por esto que en el trabajo el capítulo 5 se ha destinado a brindar toda la información acerca del Centro de Atención Laboral, su historia, los servicios que se brindan, los derechos y deberes de los usuarios y el protocolo de atención.

Posteriormente, en el capítulo 6 encontraremos los marcos de referencia, entre los cuales se encuentran, el marco de antecedentes jurídicos, con el que se busca brindar información jurídica relevante en el tema de los despidos sin justa causa, desde la constitución política de 1991, las normas vigentes en la materia, así como la jurisprudencia que ha emitido las altas Cortes colombianas en esta temática y finalizando con los convenios que se encuentran vigentes en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En el marco teórico, encontraremos información acerca de las teorías más relevantes de los despidos sin justa causa y por último, con el desarrollo del marco conceptual, se brinda información relevante acerca de los principales conceptos que se deben tener en cuenta a la hora de analizar los despidos sin justa causa. Todo ellos, enfocados para brindarnos la información necesaria para desarrollar el presente documento y llevar a cabo la práctica jurídica.

En los capítulos 7 a 10, encontraremos cuatro diferentes informes en los cuales se registró mensualmente la metodología y las actividades que se desarrollaron para llevar a cabo la práctica jurídica, teniendo en cuenta datos como actividades desarrolladas, usuarios atendidos, acciones jurídicas realizadas, capacitaciones recibidas, entre otros.

Por último, en el capítulo 11 se desarrolla la temática de los despidos sin justa causa, la metodología que se usó para la aplicación de los conceptos planteados, así como las acciones jurídicas realizadas teniendo en cuenta la normativa y jurisprudencia vigente en la materia.

## 1. JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta que los trabajadores santandereanos y del Magdalena Medio, no cuentan con una instancia de apoyo permanente para la defensa óptima de sus derechos laborales, debido a que no tienen los recursos necesarios para participar de actividades que les permitan orientarse de una manera efectiva en la defensa de estos, surge este trabajo en el cual se buscó analizar las diferentes problemáticas propias del mundo laboral, con la finalidad de brindar al usuario del CAL Bucaramanga no solo una acción que le permita defenderse adecuada, efectiva y eficazmente de las vulneraciones que le son causadas por quienes en la realidad colombiana ostentan la posición dominante dentro de la relación laboral, sino también con la finalidad de generar un apropiamiento de los derechos laborales y fundamentales dentro de la misma, y en este sentido se pueda propender por un equilibrio dentro de dicha relación, y por ende se genere una relación laboral en la que exista un vínculo equitativo empleador – trabajador, basada en respeto de la norma vigente y de los derechos y deberes propios de este tipo de relaciones.

Para esto, se parte de un análisis de los derechos propios de las relaciones laborales, entre los que se encuentran el debido proceso en materia laboral, mínimo vital, trabajo, trabajo en condiciones dignas, vida digna, derecho de petición, seguridad social, salud, pensión, libertad sindical, proporcionalidad trabajo- remuneración, pago oportuno de los salarios, entre otros. Además, se tuvieron en cuenta, protecciones especiales brindadas por el legislador en aras de la protección de los trabajadores como el fuero de maternidad, fuero sindical, estabilidad laboral reforzada, primacía de la realidad sobre las formas, prevalencia de la norma más benéfica para el trabajador en caso de duda razonable, etc.

De igual manera, se tuvo en cuenta que debido a la aplicación incorrecta de las normas, así como al desconocimiento mismo de estas por parte de las empresas empleadoras, se realizaron acciones jurídicas que buscan dar una solución

efectiva a los trabajadores que los diferentes municipios del Magdalena Medio, quienes consultan por qué han sido despedidos sin que medie una justa causa para ellos. En este orden de ideas, se recibieron casos que requirieron de una serie de procedimientos para lograr de manera eficaz el pago de las indemnizaciones reconocidas por la legislación laboral y en algunos casos el reintegro del trabajador a sus labores, para de esta manera lograr garantizar el mínimo vital y móvil de su núcleo familiar y del trabajador mismo, en cumplimiento al objetivo principal del proyecto CAL, que busca contribuir con la defensa de los derechos de los trabajadores colombianos. Esto teniendo en cuenta, que esta problemática es una de las causas más comunes por las cuales los usuarios consultan en el Centro de Atención Laboral, por lo cual se requería por parte de esta entidad, el análisis cuidadoso de los casos presentados y la estructuración de acciones que ayudaran a garantizar la defensa de los derechos de los trabajadores, así como la necesidad de generar en ellos un empoderamiento de sus derechos fundamentales y laborales.

Es por esto, que con la práctica jurídica, se logra concluir que quienes consultan en el CAL, buscan no solo la protección de sus derechos, sino también la protección de los derechos de todos aquellos que se ven afectados por las vulneraciones de las cuales son víctimas, puesto que para un trabajador que sea despedido, acosado laboralmente o que se encuentre enfermo a causa de un accidente o una enfermedad de tipo laboral, lo más importante es poder generar un sustento que le permita satisfacer las necesidades propias y de quienes conforman su núcleo familiar, a través de acciones y capacitaciones que le permitan realizar una protección a sus derechos fundamentales y laborales.

En razón a ello, la importancia que tiene el correcto análisis de cada una de las situaciones presentadas por el usuario al momento de realizar la entrevista con el asesor jurídico, ya que con ello, se define un plan de trabajo que le permita cumplir con sus obligaciones económicas y en algunos casos tener una remuneración económica que le permita de alguna manera reparar los perjuicios que le fueron

causados por la vulneración de sus derechos, lo que permite en última instancia el desarrollo de la o las acciones jurídicas pertinentes según las particularidades de cada uno de los casos, teniendo en cuenta la normativa constitucional y laboral vigente con la cual el estado busca garantizar los derechos de los ciudadanos colombianos.

## 2. ALCANCE DEL TRABAJO

Con el presente trabajo se buscaba realizar un acompañamiento jurídico a los trabajadores de Santander y del Magdalena Medio, en pro de la defensa de sus derechos mediante asesorías y la ejecución de diferentes acciones jurídicas como acciones de tutela, con las cuales se busca el reconocimiento y protección de los derechos fundamentales vulnerados a los usuarios; derechos de petición, los cuales fueron usados principalmente para solicitar documentos o buscar aclaraciones sobre los procedimientos realizados por las diferentes entidades que terminaron vulnerando los derechos de los usuarios; incidentes de desacato, para garantizar el cumplimiento de los fallos de tutela; asesorías jurídicas escritas, con las cuales se buscó brindar una asesoría completa a los usuarios, fundamentada en la normativa vigente, para resolver las dudas planteadas por el usuario; liquidación de prestaciones sociales e indemnizaciones por terminación sin justa causa y moratoria, entre otros.

Dentro del proceso anterior se atendieron 161 usuarios, provenientes no solo del municipio de Bucaramanga, lugar en donde se encuentra radicado la oficina regional del CAL, sino que su impacto se extendió a otros municipios como Girón, Piedecuesta, Floridablanca, Puerto Wilches, San Alberto, Sabana de Torres, Tona, Lebrija, Los Santos, Barrancabermeja, Cúcuta, El Playón, Matanza, Aguachica Y Rio Negro, quienes consultaron por temáticas como despidos sin justa causa; actualización de pensión; solicitud de indemnización sustitutiva, pensión de sobrevivientes, pensión de invalidez, pensión de vejez; negación de medicamentos y/o procedimientos médicos; acoso laboral, entre otras. En conjunto se realizaron 186 acciones jurídicas, entre las cuales se encuentran derechos de petición, querellas ante el ministerio del trabajo, acciones de tutela, liquidaciones de prestaciones sociales, impugnaciones, asesorías jurídicas escritas, cartas de renuncia motivada, entre otras, a través de las cuales se buscó garantizar, a cada uno de los usuarios, la protección de los derechos que les

estaban siendo vulnerados tanto a ellos como a quienes forman parte de su núcleo familiar.

Es por ello, que se dio cumplimiento al objetivo principal que se planteaba en este trabajo, puesto que se pudo brindar asesorías y a su vez realizar acciones jurídicas que le permitieron al usuario que fue despedido de manera injustificada no solo hacer la reclamación de la indemnización por terminación sin justa causa o lograr el reintegro al cargo que venía desempeñando, sino además se logró empoderar a cada uno de los trabajadores atendidos, con respecto a sus derechos y obligaciones dentro del marco de las relaciones laborales, teniendo en cuenta la normativa vigente en materia de derecho laboral.

Así mismo, con la realización de las brigadas jurídicas en las cuales se capacitó y se realizó la atención a los usuarios que no pueden acudir a las instalaciones del Centro de Atención Laboral, también se logró alcanzar un aspecto fundamental del objetivo general de este proyecto, pues con las capacitaciones se obtuvo que los usuarios se empoderaran de sus derechos y deberes, así como de las acciones pertinentes para buscar la defensa de los primeros y cómo deben actuar para no trasgredir los segundos, todo ello dentro del marco legal de las relaciones laborales que se encuentran vigentes; se generó así, en los usuarios, interés por mantenerse actualizados en los aspectos normativos que se están vigentes en materia laboral, así como por consultar la jurisprudencia de las altas cortes, y la doctrina vigente en la materia para realizar una colaboración más activa con su caso y los casos que se puedan presentar a su alrededor, logrando un empoderamiento de sus derechos y de los derechos de quienes hacen parte de su grupo social.

De igual manera, la metodología que maneja el CAL permitió que se cumplieran con los objetivos planteados, no solo por la atención a los usuarios y las brigadas, sino también por la capacitación permanente que realiza el Centro de Atención a su equipo de trabajo, con lo cual se permite conocer un poco más sobre el mundo

del trabajo, las problemáticas que se presentan al interior de este, los mecanismos idóneos que permiten buscar garantizar los derechos de quienes se ven vulnerados por las prácticas ilegales, las normativas vigentes nacionales e internacionales y ahondar un poco en la jurisprudencia que ha sido emitida por las altas cortes sobre el mundo del trabajo. Además, se permite la formación sobre los mecanismos para enfrentar una situación de crisis emocional de un usuario, lo cual para el desarrollo de la práctica y la vida profesional que se busca emprender a partir de la experiencia adquirida en el CAL, es de vital importancia.

Adicional a lo anterior, debido al contacto constante con los casos que llegan al Centro de Atención, el equipo CAL logró el desarrollo de las acciones jurídicas tipo, no solo enfocadas al despido sin justa causa, sino también a temáticas como pensión, acoso laboral, salud, calificación de origen y pérdida de capacidad laboral y derecho colectivo.

### 3. OBJETIVOS

#### Objetivo General

Contribuir con la defensa de los derechos laborales de los trabajadores de Santander y de la Región del Magdalena Medio, a través del desarrollo de acciones jurídicas, con las cuales se empodere a los trabajadores sobre sus derechos, acciones formativas como capacitaciones sobre las diferentes temáticas del derecho laboral y de investigación, las cuales permiten brindar al usuario, un asesoramiento claro y actual respecto a su problemática.

#### Objetivos Específicos

- Asesorar y acompañar en los diferentes procedimientos que se realicen en busca de la defensa óptima de sus derechos laborales a los usuarios del CAL.
- Participar en los procesos formativos dirigidos, organizados y planeados por el Centro de Atención Laboral.
- Diseñar una serie de acciones para resolver los diferentes problemas laborales, orientado hacia los despidos sin justa causa en Santander y la zona del Magdalena Medio.
- Participar de la estrategia de Brigadas Jurídicas móviles según el cronograma de trabajo del CAL.

#### 4. METODOLOGÍA.

Para el desarrollo del proyecto planteado, se hizo uso de las estrategias metodológicas que serán explicadas a continuación y que responden a los objetivos específicos propuestos:

##### **Asesorar y acompañar a los usuarios de CAL**

Se programaron jornadas de trabajo en las instalaciones del Centro de Atención Laboral, en las cuales se atendieron a los usuarios que solicitaron asesoría jurídica en los diversos temas laborales y se desarrollaron las acciones jurídicas pertinentes en cada uno de los casos; después se realizaron los seguimientos de las acciones ejecutadas y las respuestas dadas, por las entidades correspondientes.

##### **Procesos formativos**

Se asistió a las diferentes jornadas de capacitación propuestas por el Centro de Atención Laboral, en las cuales se estudió a fondo cada una de las problemáticas laborales existentes en la actualidad y que afectan a los trabajadores colombianos. De igual manera, se profundizó y debatió sobre la legislación vigente tanto en el contexto nacional como en el internacional.

##### **Diseñar una serie de acciones para resolver los diferentes problemas laborales, orientado hacia los despidos sin justa causa de los usuarios del CAL en Santander y la zona del Magdalena Medio.**

Se dedicaron varias jornadas, únicamente, al diseño de las acciones para resolver problemática laboral de los Despidos Sin Justa Causa, para lo cual nos apoyamos en el estudio de los datos estadísticos del Centro de Atención Laboral, en el análisis de los casos de los trabajadores de las diversas empresas que llegan a la entidad; además se ilustra con las

diversas investigaciones jurisprudenciales y doctrinales realizadas por los encargados del área de investigación del CAL y con los datos recolectados en las diferentes brigadas jurídicas móviles que se realizan en el CAL.

### **Estrategia de Brigadas Jurídicas móviles**

Se realizaron brigadas jurídicas en diferentes lugares (municipios, pueblos, barrios, etc) de Santander y el Magdalena medio con el fin de brindar asesoría jurídica a los trabajadores de estas zonas del país, en los cuales se ofreció una defensa óptima de sus derechos laborales. Todo esto de acuerdo con el cronograma que fue planteado el Centro de Atención Laboral en coordinación con la Organizaciones Sindicales.

## **5. CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL**

### **5.1 HISTORIA**

El Centro de Atención Laboral (CAL) es una dependencia de la Subdirectiva Antioquia de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), creada para brindar orientación y asesoría jurídica y psicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna, pero con especial énfasis en aquellas personas que no se encuentran sindicalizadas.

El CAL surge como una alternativa de respuesta al modelo de flexibilización laboral que se viene implementado en Colombia, a partir de la expedición de la Ley 50 de 1990 y las demás reformas laborales, y como propuesta de solución frente a la desprotección originada en las crecientes formas de deslaborización y tercerización laboral. Tienen su sustento en el Parágrafo 3 del artículo 48 de los Estatutos de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, CUT, el cual dispone que: "Toda Subdirectiva de la CUT, tendrá una dependencia de atención al usuario no sindicalizado, en sus problemas laborales y ocupacionales (...)". En el mes de Febrero del año 2011, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), ambas desde el nivel Nacional, suscribieron un acuerdo de cooperación entre ambas Centrales para adelantar conjuntamente la iniciativa del CAL en Medellín y en las ciudades en las que se llegue a instalar uno, permitiendo brindar una mayor solidez institucional y un mejor manejo político y administrativo de esta dependencia.

Sin ánimo de lucro, el CAL se ha encargado de brindar atención jurídica y psicosocial gratuita a personas de escasos recursos en el Municipio de Bucaramanga y demás municipios del Departamento de Santander y el Magdalena Medio, siempre buscando el respeto de las garantías laborales, la promoción de trabajo decente y la desaparición de las formas de precarización,

tercerización y flexibilización laboral que aquejan a la población trabajadora en nuestro medio.

La atención jurídica y psicosocial es brindada por un equipo humano idóneo, compuesto por estudiantes de los últimos años del programa de Derecho y de los programas de Psicología, Trabajo Social y demás ciencias sociales afines, provenientes de distintas Universidades del país – quienes, a la vez que realizan sus prácticas profesionales, cumplen una importante función social – y un Profesional del Derecho, que se encarga de coordinar las actividades dentro de cada CAL. Adicionalmente, se mantienen relaciones con otros profesionales del Derecho defensores de los derechos de trabajadoras y trabajadores, para la remisión de los casos que se deban resolver ante los Jueces Laborales de la República y se tienen establecidos algunos convenios con instituciones defensoras de los derechos humanos para el trabajo conjunto en algunas situaciones.

El modelo de gestión del CAL se desarrolla a partir de la celebración de convenios interinstitucionales con universidades y organizaciones defensoras de los derechos humanos en la región y en el país, en la búsqueda de conformar redes de atención que permitan brindar un servicio integral. Actualmente se cuenta con el apoyo de algunas organizaciones de cooperación internacional.

Actualmente existe en Colombia un Centro de Atención Laboral, en la ciudad de Medellín, instituido desde el mes de septiembre de 2005. Entre los años 2008 y 2011, existieron Centros de Atención Laboral en las ciudades de Bogotá, Pereira, Cúcuta y Pasto. No obstante, por carencia de financiación para su sostenimiento, estos Centros han tenido que cerrar sus puertas.<sup>1</sup>

## **5.2 SERVICIOS OFRECIDOS**

En el Centro de Atención Laboral (CAL) estamos comprometidos con los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del país y, en ese orden, ofrecemos

---

<sup>1</sup> Centro de Atención Laboral. Sobre el CAL. Disponible En : [http://www.calcut.org/sobre\\_cal.shtml](http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml)

atención, orientación y asesoría jurídica gratuita en temas relativos al derecho laboral (individual y colectivo) y a la seguridad social.

La línea de acción del CAL está encaminada a brindar asesoría jurídica en los siguientes temas:

1. Liquidaciones de prestaciones sociales
2. Mujeres embarazadas: licencias, indemnizaciones, prestaciones especiales.
3. Personas con limitaciones físicas
4. Indemnizaciones y sanciones por incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales del empleador
5. Sistema General de Seguridad Social: salud, pensiones y riesgos profesionales
6. Acoso laboral
7. Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y Empresas de Servicios Temporales (EST)

De igual manera, en el Centro de Atención Laboral se realizan, de manera gratuita, acciones jurídicas relativas a los temas indicados que, por su carácter público, puedan ejercer directamente las usuarias y los usuarios del mismo. Las acciones que se realizan son las siguientes:

1. Reclamaciones de pago a empleadores y liquidaciones de prestaciones sociales
2. Solicitudes y quejas ante los diferentes entes de control del Estado: Ministerio de la Protección Social, Personerías y Defensorías del Pueblo, Procuraduría General de la Nación, Superintendencias, entre otros.
3. Derechos de petición ante entidades públicas y privadas.
4. Acciones de tutela en materia laboral y de seguridad social
5. Interposición de recursos frente a decisiones administrativas o judiciales

6. En general, acciones para cualquier tipo de trámite que no requiera la representación de un Profesional del Derecho y que se refiera al derecho laboral y/o a la seguridad social. <sup>2</sup>

### **5.3 DERECHOS Y DEBERES QUE TIENEN LOS USUARIOS CAL**

Teniendo en cuenta que la atención en el centro genera para los usuarios unos derechos, y también unos deberes que deben ser cumplidos para el cabal funcionamiento del Centro de Atención Laboral. Nos permitimos informarle a los usuarios cuáles son los mismos:

#### ***DERECHOS***

Las usuarias y los usuarios del Centro de Atención Laboral tienen derecho a:

1. Recibir atención, asesoría y orientación jurídica DE MANERA GRATUITA (las donaciones que hagan son completamente voluntarias)
2. Recibir las acciones y actuaciones jurídicas de manera oportuna.
3. Ser tratados con respeto por parte del personal del Centro y ser escuchados en la narración de su problema.
4. Recibir información clara y precisa en aquellos casos en los que se estime que la solución a su problema no puede buscarse desde el Centro de Atención Laboral.
5. Evaluar los servicios prestados en el Centro de atención Laboral al culminar los mismos y, en ese sentido, realizar las observaciones y recomendaciones pertinentes.
6. Formular quejas y/o reclamos cuando lo consideren pertinente.

#### ***DEBERES***

Las usuarias y los usuarios del Centro de Atención Laboral tienen el deber de:

---

<sup>2</sup> Cal Colombia. Que hacemos. Disponible en: <http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/>

1. Suministrar información veraz y oportuna para la búsqueda de la solución a su problema.
2. No ocultar información al asesor jurídico designado.
3. Aportar oportunamente los documentos solicitados por el asesor designado para la realización de la asesoría o acción jurídica correspondiente.
4. Asistir oportunamente a las citas que fijen los asesores designados en el Centro de Atención Laboral.
5. Realizar personalmente los trámites que requiera la solución de su problema, con la respectiva asesoría del Centro.
6. Cuidar los elementos del Centro de Atención Laboral puestos a su disposición, tales como sillas, revistas, periódicos y el teléfono público, entre otros.
7. Tratar respetuosamente a todo el personal del Centro de Atención Laboral y a los demás usuarios y usuarias que se encuentren en el mismo.
8. En caso de realizar alguna queja o reclamo, dirigirse con respeto a la persona encargada para ello.
9. Informar el resultado de las gestiones que se les realicen en el Centro de Atención Laboral.

El incumplimiento de los deberes señalados podrá generar la culminación de la atención <sup>3</sup>

#### **5.4 PROTOCOLO DE ATENCIÓN AL USUARIO DEL CAL**

De manera general, se definen los pasos que se deben llevar a cabo al interior del Centro de Atención Laboral de la CUT, con miras a brindarles a los usuarios un servicio integral:

---

<sup>3</sup> Centro de Atención Laboral. Sobre el CAL. Disponible En : [http://www.calcut.org/sobre\\_cal.shtml](http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml)

1. Entrevista (recepción del caso)
2. Análisis del caso.
3. Solución del caso.
4. Acciones jurídicas.
5. seguimiento

**1.- Entrevista:** La Secretaria del CAL hará la recepción inicial del caso, y será encargada de anotar los datos generales del usuario y del posible infractor en la ficha física o en la base de datos respectiva.

Seguidamente el usuario o usuaria será remitido por la secretaria al asesor jurídico de turno, a fin de realizar la entrevista y análisis del caso. En caso de advertirse que el asunto no es de naturaleza laboral, se devolverá a la secretaria anotando dicha novedad y se le indicara al usuario la entidad gubernamental o privada a la cual se puede dirigir para que su caso sea atendido

**2.- Análisis del caso:** El asesor jurídico realizara la entrevista indagando el motivo objeto de consulta a fin de establecer el o los derechos vulnerados.

**3.- Solución del caso:** El asesor emitirá su concepto jurídico, indicando con el mismo si existe o no vulneración de derechos jurídicamente protegidos, cuáles son los derechos vulnerados y cuáles son las posibilidades de acción para buscar el restablecimiento de los mismos.

**4.- Acciones jurídicas:** El asesor jurídico determinará claramente cuál es la acción jurídica a realizar, con fundamento en las líneas de atención que el Centro de Atención Laboral ofrece a sus usuarios, a saber: acciones de tutela, derechos de petición, quejas o solicitudes de apertura de procesos disciplinarios o investigaciones administrativas ante los diferentes estamentos de control, conceptos jurídicos en temas referidos al derecho laboral o a la seguridad social y

liquidaciones de prestaciones sociales, entre otras. Todas las actuaciones deben de estar enmarcadas dentro de las líneas del derecho laboral y la seguridad social, lo que no constituye un impedimento para brindar asesoría al trabajador en otros temas (generalmente hay temas de consulta conexos al asunto laboral o de seguridad social). Asimismo, toda actuación jurídica lleva implícita la asesoría jurídica respectiva.

**5.- Seguimiento:** El asesor jurídico, en cumplimiento de la responsabilidad que adquiere frente al usuario, debe de permanecer al tanto de lo que ocurra con la acción jurídica realizada y del estado en que se encuentren los derechos del usuario. El seguimiento siempre finalizará con el archivo de la ficha técnica de usuario respectiva. El seguimiento se lleva a cabo mediante anotaciones puntuales en la ficha técnica de usuario respectiva., con señalamiento de la fecha en la que se realicen, de todas las novedades que se presenten con el usuario con posterioridad a la atención. Cuando la ficha se archiva porque la naturaleza del asunto sea distinta a la laboral, la anotación pertinente se debe verificar dentro del seguimiento.

Los pasos anotados se deben llevar a cabo en el primer momento en el que el usuario acuda al Centro, salvo las actuaciones jurídicas, cuando por su complejidad exijan un mayor tiempo para su realización, y el seguimiento, el cual se puede diferir en el tiempo conforme se vayan presentando las novedades de cada caso. <sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Centro de Atención Laboral. Sobre el CAL. Disponible En : [http://www.calcut.org/sobre\\_cal.shtml](http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml)

## 6. MARCOS DE REFERENCIA

### 6.1 MARCO CONCEPTUAL

Desde el punto de vista estrictamente conceptual se define o concibe al despido bajo los alcances del derecho laboral o del derecho del trabajo como la terminación, culminación o extinción de la relación laboral promovida unilateralmente por el empleador, en tal sentido es la voluntad de la parte empleadora la que origina la ruptura o rompimiento del vínculo laboral que trae como consecuencia la finalización de la contratación laboral y por ende del contrato de trabajo cualquiera fuera su naturaleza, sea se trate de un contrato de trabajo a plazo indeterminado o indefinido; de contratos sujetos a modalidad (también conocidos como contratos a plazo fijo, temporales o determinados) o de un contrato en régimen de tiempo parcial . Cabe resaltar que el acto que origina el despido, sea de forma justificada o injustificada, es la propia decisión o voluntad del empleador.<sup>5</sup>

En Colombia, se busca proteger la relación laboral entre empleador y trabajador, para ello se han generado diferentes políticas que protegen la realidad más allá del contrato laboral, es decir, más allá de la existencia de un contrato de trabajo a término fijo o indefinido, verbal o escrito, se busca la protección de la relación existente en la realidad entre el empleador, quien ostenta la – y el trabajador quien es la parte débil de la relación de subordinación, propia de la relación laboral.

Ahora bien, de la relación laboral, emana la reparación de perjuicios cuando esta se ve vulnerada, puesto que la legislación, en busca de la protección de los derechos del trabajador, prevé la existencia de unas compensaciones por los daños que se pudieron haber generado por la terminación de la relación laboral y del contrato de trabajo sin que medie una justa causa para hacerlo.

---

<sup>5</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. LA REGULACIÓN DEL DESPIDO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL Y EN LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. 2011. Boletín No. 9. Disponible en: [http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin\\_9\\_1.html](http://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_9_1.html)

Se hace necesario precisar los conceptos enunciados a continuación para lograr una mayor y mejor comprensión de los aspectos abordados en el presente trabajo.

- **CONTRATO DE TRABAJO:** El Contrato es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y diremos que es laboral, cuando además de los elementos de cualquier contrato (capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita, objeto lícito).<sup>6</sup>
- **PERJUICIO:** un menoscabo que requiere de la **indemnización** de quien lo genera. Esto quiere decir que la persona que provoca el perjuicio debe pagar (indemnizar) a la víctima. Por extensión, se conoce como perjuicio a la indemnización en sí misma.<sup>7</sup>
- **INDEMNIZACION:** La indemnización es la compensación por un daño que se haya recibido. El término se emplea principalmente en el ámbito del Derecho y permite a través de él referirnos a la transacción que se realiza entre un acreedor o víctima y un deudor o victimario, es decir, es la compensación que un individuo puede exigir y eventualmente recibir como consecuencia de haber sufrido un daño, o en su defecto por alguna deuda que mantenga con él otra persona o entidad.<sup>8</sup>
- **RELACIÓN LABORAL:** es aquella por la que los trabajadores prestan voluntariamente sus servicios de forma retribuida por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona que

---

<sup>6</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO, Preguntas Frecuentes, Contrato de Trabajo. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo.html>

<sup>7</sup> DEFINICION.DE. Definición de perjuicio. Disponible en: <http://definicion.de/perjuicio/>

<sup>8</sup> CLUB DE ENSAYOS. Indemnización. Disponible en: <https://www.clubensayos.com/Negocios/Indemnizacion/1137294.html>

recibe la denominación de empleador o empresario y a la que es aplicable la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores.<sup>9</sup>

## **6.2 MARCO TEORICO**

### **6.2.1 EN CUANTO DE LA NOCIÓN DE TRABAJO**

Historia del trabajo: El trabajo desde sus inicios se ha considerado como una actividad dependiente. Comenzó con la esclavitud. En la Edad Media surgen las corporaciones, basadas en los colegios de Roma, compuestas por el aprendiz (quien ingresa a la corporación), el compañero (el que sabe el oficio) y el maestro (selecciona los que entran a la corporación). A finales del siglo XVIII y principios del XIX, surgen las revoluciones, que van en contra de las corporaciones. Como consecuencia de esto, el edicto Targot en Francia y la ley Chapelier en Inglaterra acaban con las corporaciones. En el siglo XIX con la teoría liberal del laissez faire, los trabajadores laboran en condiciones desiguales e inhumanas. Es por ello que el principio fundamental del derecho de trabajo es la desigualdad. A mediados del siglo XIX se ven las primeras luces del derecho laboral, que busca equilibrar la desigualdad existente entre trabajador y empleador.<sup>10</sup>

Para tratar la cuestión planteada más a fondo es necesario hacer una regresión de los postulados, posiciones y pensamientos referidos por destacados sujetos que han estudiado el fenómeno del trabajo de una manera integral para luego exponer su concepción, su devenir, desarrollo desenvolvimiento y evolución que ha experimentado este concepto para poder llegar hoy día a ratificarse con tal

---

<sup>9</sup> URBINAVINOS. Relación Laboral.2014. Disponible en: <http://urbinavinos.blogspot.com.co/2014/12/relacion-laboral-definicion-conceptos.html>

<sup>10</sup> CLUB DE ENSAYOS. Laboral Colectivo. Disponible en: <https://www.clubensayos.com/Filosof%C3%ADa/Laboral-Colectivo/588441.html>

relevancia en los ámbitos primordiales y de “especial” protección por las sociedades actuales.<sup>11</sup>

Según Jean-Baptiste de Foucauld, el trabajo es la base del progreso, razón por la cual es un valor sumamente respetado en nuestra sociedad. Si se supone que el trabajo seguirá siendo el motor del desarrollo, el derecho al trabajo deberá ser reconocido en el derecho laboral. Ello exige una redefinición de los objetivos del orden jurídico, en el marco de un nuevo contrato social, con el fin de que propicie una adaptación permanente de las personas y de las estructuras y que garantice la seguridad económica de los ciudadanos.<sup>12</sup>

Ulrich Muckenberger habla del trabajo en relación al desarrollo económico, diciendo: El desarrollo económico trae consigo un proceso de individualización del trabajador y una crisis de los sistemas de representación del mundo del trabajo. Estos fenómenos constituyen una amenaza para la integración social y para el ordenamiento laboral; pero brindan la oportunidad de establecer una nueva ética de la vida y del trabajo y de reavivar los principios de solidaridad. Ulrich propone un replanteamiento del derecho laboral que respete la eficacia productiva, pero que reconozca los derechos ciudadanos del trabajador dentro de la empresa, proteja la diversidad y la autonomía individuales y establezca cauces novedosos de diálogo y comunicación en los centros de trabajo.<sup>13</sup>

De los postulados anteriores podemos aclarar un poco la concepción y distinción que hoy tenemos del trabajo, el cual tuvo que pasar por varios procesos, moldeamientos e interpretaciones muy vagas de lo que en realidad se fundamenta

---

<sup>11</sup> MEJIA Nestor Javier. CARENCIA DE LA ESPECIAL PROTECCION DEL ESTADO COLOMBIANO AL DERECHO DEL TRABAJO. Disponible en: <http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Trabajo-En-Colombia/1142286.html>

<sup>12</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Número especial: Reflexiones cruzadas sobre el trabajo y su porvenir. Vol.115. No. 6. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/sommaire/115-6.htm>

<sup>13</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Número especial: Reflexiones cruzadas sobre el trabajo y su porvenir. Vol.115. No. 6. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/sommaire/115-6.htm>

su esencia, de lo que actualmente representa para cada uno de los individuos dependientes de este gran valor y la constatación como derecho primordial que debe ser protegido por el respectivo Estado al cual forme parte, en condiciones dignas y justas.

Colombia es un miembro activo de la OIT (organización internacional del trabajo) la cual tiene como fundamento la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres promoviendo los derechos laborales, fomentando oportunidades de empleo dignos y mejorando la protección social.

Cuando se habla de la noción : “trabajo decente “ esto implica (aparte de lo anterior expuesto) recalcar y hacer cumplir los siguientes derechos : el pago de un salario mínimo, la afiliación a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales; las vacaciones pagas, el pago de la prima de servicios, de las cesantías y de los intereses a las cesantías; la protección de los derechos derivados de la maternidad; la protección de la salud en los lugares de trabajo; la protección especial de la estabilidad laboral de ciertas categorías de trabajadores en condición de minusvalía; la prohibición del trabajo infantil, de la discriminación en el trabajo y del trabajo forzoso; la dotación para el trabajo; el subsidio de transporte; el pago de indemnizaciones por despido injusto; el derecho a constituir sindicatos y a negociar efectivamente las condiciones de trabajo y de empleo.

En una nación, la mejor forma de medir el grado de civilización, del nivel y amplitud de su democracia y de la calidad de vida que ofrece a sus integrantes es la forma como se promueven y están protegidos sus derechos.

El artículo 1º de la Constitución Política de Colombia señala que Colombia es un Estado social de derecho (organizado en forma de república unitaria, descentralizada, con autonomía de sus identidades territoriales, democrática, participativa y pluralista) fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y en la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del

interés general. En el artículo 25 sobre el derecho al trabajo, la constitución señala que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. Y en el artículo 53 donde la constitución hace referencia al estatuto del trabajo que debe expedir el congreso , indica algunos principios mínimos fundamentales tales como : igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, estabilidad en el empleo, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario , protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.<sup>14</sup>

Otros artículos de la Constitución que determinan la condición del trabajo y del trabajador en Colombia:

**“Artículo 26.** *Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionaran y vigilaran el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.*

*Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de estos deberán ser democráticos.*

*La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.”<sup>15</sup>*

**“Artículo 38.** *Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.”<sup>16</sup>*

**“Artículo 39.** *Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su*

---

<sup>14</sup> ESCUELA NACIONAL SINDICAL. Trabajo decente en Colombia. Disponible en: [http://www.ens.org.co/aa/img\\_upload/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/Trabajo\\_Decente\\_en\\_Colombia.dOC](http://www.ens.org.co/aa/img_upload/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/Trabajo_Decente_en_Colombia.dOC)

<sup>15</sup> Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 26

<sup>16</sup> □ Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 38

*reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.*

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

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

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

*No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.”<sup>17</sup>*

**“Artículo 43.** *La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.*

*El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”<sup>18</sup>*

**“Artículo 48.** *La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.*

*El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley.*

*La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley.*

*No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella.*

*La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.”<sup>19</sup>*

**“Artículo 54.** *Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las*

---

<sup>17</sup>  Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 39

<sup>18</sup>  Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 43

<sup>19</sup>  Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 48

*personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”<sup>20</sup>*

**“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.”<sup>21</sup>*

**“Artículo 56.** *Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.*

*La ley reglamentará este derecho.*

*Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.”<sup>22</sup>*

**“Artículo 57.** *La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.”<sup>23</sup>*

## **6.2.2 EN CUANTO LA CONCEPCIÓN DEL DERECHO LABORAL**

El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es una rama moderna, diferenciada y autónoma, del Derecho que nace a finales del siglo XIX y trata de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores por cuenta ajena, regula las condiciones de trabajo y las prestaciones subordinadas y retribuidas del trabajo.

Por lo general se entiende que dicho derecho se subdivide en dos partes: Derecho Individual del Trabajo y Derecho Colectivo, afectando el primer a las relaciones individuales del empleado con el empleador y el segundo a aquellas que se refieren a las condiciones comunes, especialmente aquellas que se refieren a las negociaciones colectivas y los Sindicatos o agrupaciones obreras.

---

<sup>20</sup> □ Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 54

<sup>21</sup> □ Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 55

<sup>22</sup> □ Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 56

<sup>23</sup> □ Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 57

La naturaleza jurídica del Derecho Laboral se fundamenta en la utilidad y necesidad de crear, fijar y sistematizar normas, establecer jurisdicción competente y tipificar los delitos cometidos en el campo en que se desarrolla el citado derecho.

Bajo un punto de vista doctrinal, hay cuatro tendencias que intentan explicar las características formales del Derecho Laboral:

- Publicista: entiende que el Derecho del Trabajo es Derecho Público.
- Privatista: el Derecho Laboral pertenece al campo del Derecho Privado.
- Dualista: entiende que se trata de un Derecho mixto, ya que protege por una parte el interés individual y por otra el interés público.
- Independiente: esta corriente plantea el Derecho Laboral como independiente del Público y Privado y le asigna una naturaleza propia y diferenciada.

Hoy día la teoría más aceptada por lo general es la Dualista, ya que el Derecho Laboral cada vez más incide en las dos naturalezas: pública y privada, y regula conflictos de los dos tipos.<sup>24</sup>

El Derecho Laboral se estructura como un núcleo de principios, instituciones y normas legislativas codificadas, presenta caracteres prominentes que lo distinguen de las ramas tradicionales de la Ciencia Jurídica. Los enunciaremos del modo siguiente:

- Constituye una nueva rama no tradicional del Derecho Positivo. Su estructuración como cuerpo de doctrinas y sistema de normas para dar soluciones justas a la cuestión social, es reciente. Se propone primordialmente: primero, asegurar un mínimo de derechos y garantías para la prestación del trabajo, compatibles con la dignidad de la persona

---

<sup>24</sup> CLUB DE ENSAYOS. Derecho laboral. Disponible en: <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Derecho-Laboral/2384123.html>

humana; segundo, compensar la inferioridad económica de los trabajadores en relación de dependencia frente a los empleadores, otorgándoles protección jurídica preferente, en consonancia con las posibilidades económicas de cada país.

- Es una rama jurídica diferenciada de las demás, por referirse a las relaciones jurídicas establecidas entre personas determinadas (trabajadores) que ponen su actividad física o intelectual, en forma subordinada, al servicio de otras que la remuneran (empleadores) y a las de éstos y aquéllos con el Estado, en su carácter de ente soberano, titular de la coacción social.
- Es una rama jurídica autónoma porque contiene principios doctrinarios propios y especialización legislativa, independiente del Derecho común.
- Consagra la moderna concepción dignificadora del trabajo como función social, para separarlo del ámbito de las relaciones puramente patrimoniales que lo consideraban una simple mercancía.
- Está destinado a superar la lucha de clases. El Derecho del trabajo ya no constituye un derecho de clases, como lo fue en sus orígenes, en que obliterando el principio de la igualdad jurídica.
- Tiende a la unificación internacional y a la codificación. La estructuración de un Derecho universal del trabajo se debe a razones predominantemente económicas,
- Las leyes del trabajo son de orden público. Para precisar esta característica, es necesario determinar el concepto jurídico de orden público, a fin de no confundirlo con el Derecho Público. En éste, entra como sujeto de la relación jurídica el Estado, ente soberano, y el fin propuesto es el interés general, cuyo cumplimiento es forzoso.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES. Derecho Laboral. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/23162665/Universidad-Tecnologica-de-Los-Andes-Derecho-Laboral>

### 6.3 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS

En Colombia ha habido tres grandes reformas laborales en 1965, 1990 y 2002, que definen tres escenarios distintos para los trabajadores a término indefinido que son despedidos sin justa causa, y en cuanto a las indemnizaciones:

***“El primer régimen (1965) aplica a trabajadores que a 1 de enero de 1991 llevaban diez años o más al servicio de un empleador. Es decir, son personas que actualmente llevan más de 32 años en la misma empresa. En estos casos (que son bastante escasos), la indemnización por despido improcedente se liquida así: 45 días de salario por el primer año y 30 días salario por cada uno de los años posteriores al primero. En este régimen, además, el empleado puede solicitar el reintegro a su puesto de trabajo, aunque es un juez el que finalmente decide si lo concede.***

***El segundo régimen (1990) se aplica a trabajadores que al 27 de diciembre de 2002 llevaban diez años o más al servicio de un empleador. Es decir, son personas que actualmente llevan más de 20 años en una misma empresa. En estos casos, la indemnización se calcula así: 45 días de salario por el primer año y 40 días por cada uno de los años posteriores al primero. La principal diferencia con el régimen de 1965 es que no tienen derecho a solicitar el reintegro.***

***El tercer régimen (2002), que es el más frecuente en la actualidad se aplica a cualquier persona que lleve menos de 20 años en una misma empresa. En este régimen la indemnización se calcula así:***

- *Si la persona gana un salario inferior a los 10 salarios mínimos mensuales legales y lleva menos de un año en la empresa, le corresponderá una indemnización de 30 días de salario.*
- *Si la persona gana un salario inferior a los 10 salarios mínimos mensuales legales y lleva más de un años en la empresa, le corresponderán 30 días de salario por el primer año y 20 días por cada uno de los años posteriores al primero.*
- *Si la persona gana un salario igual o superior a los 10 salarios mínimos mensuales legales y lleva menos de un año en la empresa, le corresponderá una indemnización de 20 días de salario.*
- *Si la persona gana un salario igual o superior a los 10 salarios mínimos mensuales legales y lleva más de un año en la empresa, le*

corresponderán 20 días de salario por el primer año y 15 días por cada uno de los años posteriores.<sup>26</sup>

### 6.3.1. Principios

- **PRINCIPIO DE IGUALDAD DE DERECHOS**

En desarrollo de este principio debemos empezar por recordar que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley. Ahora bien, en el ámbito laboral, se establece que todos los trabajadores deben ser tratados con las mismas normas y garantías, sin que exista la posibilidad de preferencias o beneficios de unos frente a otros, por razón de su carácter intelectual o su labor, es decir, que la normatividad que regula la materia se debe aplicar íntegramente a los trabajadores sin considerar aspectos subjetivos sino solamente la condición de trabajar.

Al respecto, la Corte Constitucional (sentencia T-624 de 1995, M.P. Dr. JOSÉ GREGORIO HERNANDEZ GALINDO) señaló:

*“...La igualdad constituye fundamento insustituible del ordenamiento jurídico que se deriva de la dignidad humana, pues resulta de reconocer que todas las personas, en cuanto lo son, no presentan entre sí diferencias sustanciales. Todas, en su esencia humana, son iguales y merecen la misma consideración, con independencia de la diversidad que entre ellas surge por motivos accidentales como la raza, el sexo, el color, el origen o las creencias...”*

A pesar de que el artículo 10 del C.S.T., solamente trata de trabajadores, llama la atención del grupo la forma como el artículo en mención desconoce que el principio de igualdad resulta igualmente aplicable a las situaciones

---

<sup>26</sup> LEXIDIR Colombia. ¿Cuál es la indemnización por despido sin justa causa en los contratos a término indefinido?. Disponible en: <http://www.lexdir.co/guia/cual-es-la-indemnizacion-por-despido-sin-justa-causa-en-los-contratos-a-termino-indefinido-1227/>

donde intervengan diversos empleadores, situaciones en las cuales deberán igualmente analizarse las particularidades propias de cada uno en orden a establecer criterios diferenciales que permitan implementar un trato equitativo respecto de cada uno.

Como un ejemplo concreto podemos citar el caso en que una empresa demandada le incrementó el salario, mediante pacto colectivo, a los trabajadores no sindicalizados, mientras que para los trabajadores sindicalizados no hubo aumento con el argumento de que eso se haría cuando la Corte Suprema de Justicia decidiera la nulidad del laudo arbitral que definió el conflicto colectivo. Consta que en dicho laudo arbitral está incluido el aumento salarial para trabajadores sindicalizados, pero la empresa no hace efectivo el aumento porque *"ha considerado del caso esperar la decisión judicial"*.

En el mencionado evento la Corte Constitucional decidió conceder la tutela y ordenar el pago del aumento salarial a los trabajadores sindicalizados basándose en la existencia de una evidente desigualdad y consecuente discriminación salarial, que atenta contra los derechos a la igualdad y de asociación sindical.<sup>27</sup>

- **PRINCIPIO DE ESTABILIDAD**

El principio de la estabilidad supone que el trabajador, en desarrollo de su contrato de trabajo tiene derecho a que mientras se mantengan las causas que dieron origen al vínculo laboral, puede continuar prestando sus servicios, salvo que el empleador de por terminado el contrato de trabajo, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho al reconocimiento de una

---

<sup>27</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. Principios y derechos fundamentales en el trabajo. Disponible en: [www.mintrabajo.gov.co/.../46-principios-y-derechos-fundamentales-en-el-trabajo.htm...](http://www.mintrabajo.gov.co/.../46-principios-y-derechos-fundamentales-en-el-trabajo.htm...)

indemnización. Es pertinente aclarar que en este sentido, las normas son proteccionistas si se tiene en cuenta que ofrecen una seguridad acerca de la permanencia de determinados trabajadores que por sus especiales características gozan de una estabilidad reforzada en sus empleos, dentro de estos trabajadores encontramos a las mujeres en estado de embarazo, personas discapacitadas o con algún tipo de limitación, entre otras.<sup>28</sup>

- **PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS MÍNIMOS, Y MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTÍAS.**

El principio de irrenunciabilidad de beneficios mínimos toma en consideración que el derecho del trabajo se construye sobre normas de orden público, lo cual implica que se imponga la irrenunciabilidad de los derechos otorgados por imperio de la ley, máxime cuando los mismos se caracterizan por constituir las prerrogativas mínimas a las cuales tienen derecho las personas como fruto de su trabajo. Lo que refiere al mínimo de derechos y garantías señala que todas y cada una de las disposiciones del ordenamiento laboral se dirigen a garantizar al trabajador “un mínimo de derechos y garantías”, de acuerdo con lo cual es claro que, cualquier pacto en contrario será nulo, careciendo así, de toda validez.

Para el estudio de este principio debemos tener en cuenta que es la misma Constitución Política la que en su artículo 53 señala que toda norma de carácter debe tener unos límites mínimos, señalando para tales efectos, una serie de principios fundamentales dirigidos al Derecho de Trabajo, dentro de los cuales encontramos el de “remuneración mínima vital y móvil”, traducido lo anterior en que el salario percibido por todo trabajador debe satisfacer las necesidades básicas y las de su familia, en las condiciones

---

<sup>28</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. Principios y derechos fundamentales en el trabajo. Disponible en: [www.mintrabajo.gov.co/.../46-principios-y-derechos-fundamentales-en-el-trabajo.htm...](http://www.mintrabajo.gov.co/.../46-principios-y-derechos-fundamentales-en-el-trabajo.htm...)

dignas y razonables proclamadas por la Organización Internacional del Trabajo y en función al costo de vida.

Resulta apropiado referenciar una definición que ha efectuado nuestra Corte Constitucional sobre el mínimo vital, donde refirió: "...El mínimo vital ha sido definido en varios fallos como aquella porción de ingresos indispensable e insustituible para atender las necesidades básicas y permitir así una subsistencia digna de la persona y de su familia; sin un ingreso adecuado a ese mínimo no es posible asumir los gastos más elementales, como los correspondientes a alimentación, salud, educación o vestuario, en forma tal que su ausencia atenta en forma grave y directa contra la dignidad humana."<sup>29</sup>

### **6.3.2 Fundamento Normativo**

Las Justas Causas de terminación del contrato de trabajo, son aquellas dispuestas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, enlistadas en el literal A), las que pueden ser empleadas por el empleador y en el literal B), las que pueden ser invocadas por el trabajador y corresponden a las situaciones que las partes pueden, en cualquier momento, dar por terminado el contrato de trabajo, sin que haya lugar por parte del empleador, a pagar indemnización alguna, mientras que si la justa causa de terminación del contrato es invocada por el trabajador, podría haber lugar a que el empleador deba pagar al trabajador, la indemnización de que trata el artículo 64 del mismo Código Laboral.

---

<sup>29</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO. Principios y derechos fundamentales en el trabajo. Disponible en: [www.mintrabajo.gov.co/.../46-principios-y-derechos-fundamentales-en-el-trabajo.htm...](http://www.mintrabajo.gov.co/.../46-principios-y-derechos-fundamentales-en-el-trabajo.htm...)

Se aclara que las justas causas, son únicamente las dispuestas en dicho artículo y ni aún por acuerdo entre las partes, se podrían llegar a pactar otras. De acuerdo con el literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>30</sup>, son:

*“A. Por parte del empleador:*

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
- 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*
- 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador de los miembros de su familia, o de sus representantes o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*
- 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
- 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.*
- 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*
- 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*

---

<sup>30</sup> MINISTERIO DEL TRABAJO, Preguntas Frecuentes, Contrato de Trabajo. ¿QUE PASA SI EL EMPLEADOR TERMINA EL CONTRATO DE TRABAJO SIN QUE MEDIE JUSTA CAUSA? Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo/328-11-ique-pasa-si-el-empleador-termina-el-contrato-de-trabajo-sin-que-medie-justa-causa.html>

8. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*
  9. *El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable, a pesar del requerimiento del empleador.*
  10. *La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*
  11. *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*
  12. *La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*
  13. *La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*
  14. *El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, y*
  15. *La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.*
- En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.”*

Existe la creencia generalizada de que al trabajador despedido sin justa causa sólo le asiste derecho a reclamar la indemnización que tarifa el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Y esa creencia ha hecho carrera no sólo entre los trabajadores, sino también entre los empleadores, debido a que el mencionado artículo del estatuto laboral señala que dicha indemnización cubre el daño emergente y el lucro cesante, lo que para algunos significa que tal pago comprende todos los perjuicios posibles que puede sufrir un trabajador por causa del despido, lo cual no es cierto, pues existen otros

perjuicios que en caso de darse podrían derivar cuantiosas condenas para el empleador, como por ejemplo los perjuicios morales.

El quid del asunto radica en la prueba de tales perjuicios, y esa carga le corresponde al trabajador. O sea que si éste considera que con ocasión del despido se le han causados otros perjuicios, y por tanto reclama el pago de la respectiva indemnización, necesariamente deberá probar la ocurrencia de tales perjuicios, requisito que la ley no exige para la reclamación de la reparación del daño emergente y el lucro cesante pues, como es sabido, en tal caso sólo basta que en el proceso quede demostrado que el despido fue sin justa causa para que proceda al indemnización.

Sobre este punto dijo la Corte Suprema de Justicia lo siguiente:

*“Nada se opone (...) a que, además, tenga derecho (el trabajador) a reclamar indemnización por otros perjuicios materiales y morales que la ruptura de su contrato le ocasione; más éstos deberá probarlos y determinarlos conforme al derecho común por cuanto ellos no se derivan necesariamente del vínculo contractual porque no son de su esencia...”<sup>31</sup>*

Ahora bien, como ejemplo de esos perjuicios adicionales podríamos citar el caso del trabajador que es despedido de la empresa acusado de haberse apropiado indebidamente de dineros de ésta, y luego en el proceso se comprueba la inocencia del trabajador. Como en este caso con el despido se le infligió un agravio injusto a la honra del trabajador, éste tiene derecho a que se le indemnicen también estos perjuicios.

Otro caso podría ser el del trabajador que para poder aceptar el cargo tuvo que trasladarse de ciudad, cambiar de colegio a sus hijos, buscar una nueva vivienda,

---

<sup>31</sup> CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, sala de casación laboral, Sentencia 8533 de diciembre 12 de 1996, magistrado ponente Dr. Rafael Méndez Arango

suscribir el respectivo contrato de arrendamiento, incurrir en gastos de instalación en el nuevo lugar, etc., y sorpresivamente el empleador resuelve terminar el contrato, dejando al trabajador sumido en una situación de angustia y dificultades. Aquí es claro que se trata de un perjuicio adicional a los que comprenden los presupuestos fácticos de art. 64 del C. S. del T, que debe ser igualmente indemnizado.

Ahora bien, la indemnización por despido sin justa causa debe liquidarse con todos los factores constitutivos de salario; sin embargo como el Código Sustantivo del Trabajo no establece norma expresa sobre el salario base de liquidación de la indemnización, por vía de analogía jurídicamente se aplica la regla establecida en el artículo 253 del CST para la liquidación del auxilio de cesantía.

Si el salario varía en los 3 últimos meses, deberá promediarse por todo lo devengado en los doce últimos meses, o en todo el tiempo si el tiempo de servicio fuere menor de un año. Si el trabajador devengaba salario integral, el salario base para determinar la indemnización será el valor del salario integral en su totalidad, incluido el factor prestacional.

Antes de la Ley 789 de 2002, la tabla de indemnización era la siguiente:

<b>CLASES DE CONTRATOS</b>	<b>DE Contrato a término fijo</b>	<b>Contratos por duración de obra o laboral determinada</b>	<b>Trabajadores con menos de un año de servicios continuos</b>
<b>INDEMNIZACIÓN</b>	Por el tiempo faltante al término	Por el término faltante para la terminación de la obra o labor con 15 días como mínimo	45 días

<b>Trabajadores con más de un año y menos de cinco de servicios continuos</b>	<b>Trabajadores con cinco años o más de diez años de servicios continuos</b>	<b>Trabajadores con diez o más años de servicios continuos</b>
45 días y 15 más por año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción. La fracción por mes subsiguiente al primer año equivale a 1.25 días.	45 días y 20 más por año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción. La fracción por mes subsiguiente al primer año equivale a 1.6666 días	45 días y 40 más por año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción. La fracción por mes subsiguiente al primer año equivale a 3.3333 días.

Hoy, con la Ley 789 la tabla de indemnización se modificó para los contratos de trabajo a término indefinido, estableciendo una indemnización mayor para los trabajadores que devenguen menos de 10 salarios mínimos legales y menor para los que devenguen más de esta suma. Desaparece entonces los rangos de antigüedad y se tiene en cuenta el monto del salario del trabajador.

Indemnizaciones para contratos de trabajo a término indefinido:

1. Trabajadores que al 1º de enero de 1.991 llevaran más de 10 años al servicio del mismo empleador, contarán con una indemnización de 45 días de salario por el primer año y 40 días de salario por cada año subsiguiente después del primero y proporcionalmente por fracción. En este evento, el trabajador conserva el derecho al restablecimiento del contrato en caso de despido injusto (acción de reintegro), pudiendo demandar el reintegro al empleo con el pago de los salarios

correspondientes al tiempo que permanezca sin trabajo, a menos que haya renunciado expresamente al reintegro.

2. Trabajadores que al 27 de diciembre de 2002 llevaran más de 10 años al servicio del mismo empleador, contarán con una indemnización de 45 días de salario por el primer año y 40 días de salario por cada año subsiguiente después del primero y proporcionalmente por fracción.
3. Trabajadores que al 27 de diciembre de 2002 llevaran menos de 10 años, tendrán derecho a una indemnización cuyo monto depende de si su salario es o no, mayor a 10 smlv:
  - Salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:
    1. 30 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un año.
    2. Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo, tendrá derecho a 30 días de salario por el primer año y 20 días adicionales de salario por cada año subsiguiente después del primero y proporcionalmente por fracción.
  - Trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales:
    1. 20 días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
    2. Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo, tendrá derecho a 20 días de salario por el primer año y 15 días de salario por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

En razón a ello, dichas indemnizaciones se regulan por el artículo 64,<sup>32</sup> el cual estipula que:

**“Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.**

*En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

*En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*

*En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.*

*En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*

**a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:**

- 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*
- 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción*

**b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.**

- 1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*
- 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1*

---

<sup>32</sup> GERENCIE. Indemnización adicional para el trabajador despedido sin justa causa. Disponible en: <http://www.gerencie.com/indemnizacion-adicional-para-el-trabajador-despedido-sin-justa-causa.html>

*anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.*

**Parágrafo transitorio.** *Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6° de la Ley 50 de 1990, exceptuando el parágrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991”.*<sup>33</sup>

### **6.3.3 Fundamento Jurisprudencial**

La Corte Constitucional, a través de la Sentencia C 1507 de 2000, expone que el patrono no puede acudir al expediente del despido sin justa causa con indemnización para lograr, mediante el uso masivo del mecanismo, el desmonte o la destrucción del Sindicato.

“La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido perentoria al exponer que el patrono no puede acudir al expediente del despido sin justa causa con indemnización para lograr, mediante el uso masivo del mecanismo, el desmonte o la destrucción del Sindicato, como pudo verse en el caso "Codensa" (Sentencia T-436 del 13 de abril de 2000), o en otros similares, en los cuales se ha concedido la tutela del derecho de asociación sindical obligando al reintegro de los despedidos.

Dijo la Corte en el aludido Fallo:

*"Así, la posibilidad de terminación unilateral que la ley otorga al patrono en los contratos individuales de trabajo, no debe abrir las puertas para que aquél, amparado en ella, prescinda, sin control ni medida y de manera colectiva o masiva, de los servicios de los trabajadores bajo su dependencia para mermar el número de miembros activos de los sindicatos.*

---

<sup>33</sup> Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. Artículo 64

*Por este camino, si tal ejercicio arbitrario, desproporcionado e irrazonable de la facultad legal se admitiera como ajustado a la Constitución, independientemente del número de trabajadores afectados, todos ellos -por coincidencia- integrantes del mismo sindicato, de nada valdría la garantía de asociación que, en la Carta, los favorece, y serían apenas teóricos derechos básicos como el de fuero sindical, el de negociación colectiva y el de huelga, pues en esa hipótesis -que no acepta la Corte Constitucional- bastaría con invocar, como en este caso lo ha hecho "CODENSA", las normas legales en referencia y la facultad patronal de despido sin justa causa mediante indemnización, para lograr, con el beneplácito de los jueces, el desmonte, el debilitamiento o la volatilización de un sindicato, o la sensible disminución de sus efectivos.*

*El panorama que se tendría no sería otro que el de un Estado que, no obstante tener en su Constitución claramente garantizadas las libertades de asociación sindical, de negociación colectiva y de huelga, y de consagrar la protección especial estatal al trabajo, además de hallarse obligado a acatar los convenios de la OIT y los tratados internacionales sobre derechos humanos, crearía, mediante normas legales, los instrumentos necesarios para hacerlas inútiles, vanas e inoperantes por el fácil expediente del uso masivo y caprichoso de la facultad en ellas concedida a los empleadores.*

*En últimas, mediante la indemnización, la empresa resultaría "comprando" la libertad de asociación sindical de sus empleados". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-436 del 13 de abril de 2000.)"*

Al despedir a un trabajador sin que exista justa causa, el contribuyente no sólo debe asumir una indemnización que puede ser costosa; debe asumir un elevado costo tributario en virtud de que un estado netamente fiscalista como Colombia no acepta como costo o deducción esa indemnización.

En opinión de la Dian secundada por la sección cuarta del consejo de estado, la indemnización por despido injustificado no es expensa necesaria ni tiene relación de causalidad para la generación de la renta, y en consecuencia, no proceden como costo o deducción.

A pesar de que la ley laboral obliga a que el empleador indemnice a un trabajador por despedirlo cuando lo ha considerado pertinente aunque no exista una justa causa de las contempladas expresamente por la ley, no puede ese empleador argumentar que debió hacer ese pago por un mandato de ley, por lo que deberá tributar sobre esa indemnización pagada.

En reciente sentencia la sección cuarta del consejo de estado expuso:

*“En relación con esta partida, la Sala no la aceptará por considerar que no se trata de una expensa necesaria y su reconocimiento no está dado por el artículo 108 del Estatuto Tributario, sino por el cumplimiento de los requisitos del artículo 107 ibídem.*

*En efecto, el artículo 108 del Estatuto Tributario regula la deducción de salarios y si bien se ha señalado, conforme con la jurisprudencia que se ha citado en esta providencia, que existen ciertos pagos laborales que aun cuando no sean salarios, podrían ser deducibles, estos deben cumplir con los requisitos de las expensas necesarias para su aceptación. Este es el caso de las indemnizaciones legales, entre ellas, la de retiro por despido sin justa causa.*

*Según las normas laborales, entre ellas, el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte (primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, etc.).*

*(....)*

*Bajo las anteriores definiciones, para la Sala las indemnizaciones por despido no son salario, pues su pago no obedece a la contraprestación directa del servicio, que por lo demás ya terminó; sino, al resarcimiento de los perjuicios causados al trabajador por el incumplimiento del empleador de lo pactado en el contrato.*

**En efecto, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo señala que “[...] En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del**

**trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización [...]”.**  
**Como lo precisó la Sala en sentencia de 23 de junio de 2005, “el concepto de indemnización está integrado por el daño emergente y el lucro cesante, elementos que [...] no corresponden a la contraprestación del servicio, sino a la necesidad de reparar los perjuicios que se originan para el trabajador, por la terminación unilateral del contrato laboral, sin justa causa [...]”.**

*Ahora bien, la Sala, en sentencia del 26 de noviembre de 2009, precisó que no obstante, la indemnización por retiro era un pago laboral, para su deducibilidad debía tenerse en cuenta si se cumplían los requisitos del artículo 107 del Estatuto Tributario .”*

Luego de analizar los conceptos de relación de causalidad, necesidad y proporcionalidad, en esa providencia la Sala señaló, frente a la indemnización por despido sin justa causa, que si bien podían existir partidas que, sin ser salarios, estaban inmersas dentro del concepto de pagos de índole laboral y que algunas de ellas podían ser necesarias en la medida en que generaban o ayudaban a generar el ingreso en la actividad productora de renta, no era el caso de esa indemnización, pues la misma no correspondía a la contraprestación del servicio, sino a la necesidad de reparar los perjuicios que se originaban para el trabajador, por la terminación unilateral del contrato laboral.

Que respecto de esa indemnización no podía configurarse el criterio en virtud del cual se aceptara la relación de causalidad y necesidad de los pagos extraordinarios provenientes de la relación laboral, con la actividad productora de renta. Pues sin dicho pago era totalmente viable producir la renta, ya que no era la causa del ingreso por el desarrollo de la actividad. Además, que no era un gasto normal o usual para producir o facilitar la generación de la renta. Lo anterior, por cuanto las indemnizaciones por despido injusto no intervenían en la producción de la renta ni ayudaban a generarla. Sencillamente eran pagos que tenían el carácter indemnizatorio y en ellos debía incurrir el empleador cuando desvinculaba al trabajador en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo, consideró que, como cualquier pago de una sanción que debiera sufragar el contribuyente, el hecho de que legalmente tuviera que pagar la indemnización no la convertía en indispensable para facilitar la generación de renta. Que aceptar su deducibilidad implicaría la concesión de un beneficio tributario a quien por su causa dio lugar al pago de la indemnización. (...)

Extrema pues esta interpretación. Se ha enviado al garete la supuesta autonomía que las partes tienen para poner fin a un contrato, aunque para ello haya que pagar alguna indemnización, sanción o multa.

Son muchas las razones no contempladas por la ley laboral que puede tener un contribuyente para despedir a un trabajador, y tal derecho y autonomía no debería ser limitado de esta forma, máxime cuando la misma ley ya le ha impuesto una carga previa como es el caso del pago de la indemnización.

Así las cosas, antes de despedir un trabajador con justa causa, no sólo hay que considerar el pago de la indemnización sino el mayor impuesto que se debe pagar ante la imposibilidad de disminuir la base gravable por ese pago.

Desde el punto de vista internacional, el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, C158, de 1982, enumera las situaciones que no podrán ser consideradas como justificadas para la terminación unilateral de un contrato.<sup>34</sup>

De igual manera, la Corte Constitucional, a través de la Sentencia C 1110 de 2001, conceptúa acerca de la reparación del daño causado al trabajador en razón de un despido sin justa causa y a la luz de la ley 50 de 1990.

---

<sup>34</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-1507 de 2000. Magistrado ponente José Gregorio Hernández Galindo.

“Cabe observar que la razonabilidad de la medida en cuestión ya había sido advertida por la Corte cuando examinó la constitucionalidad del numeral 2° del artículo 6° de la Ley 50 de 1990, que regula la indemnización a cargo del empleador en caso de terminación unilateral y sin justa causa del contrato laboral. Dijo entonces la Corte:

*“...debe decirse que el contrato que se celebra con el fin de establecer una relación laboral nace a la vida jurídica por el acuerdo de voluntades de las partes, y que nada se opone a que respecto de dicho convenio opere la condición resolutoria, pues resulta contrario a la autonomía de la voluntad, como expresión de la libertad, que ambas partes queden atadas a perpetuidad por ese vínculo. Desde el punto de vista constitucional, no se puede avalar la petrificación de los lazos contractuales. Es posible afirmar que el reconocimiento de la libertad para contratar contempla también un aspecto negativo, cual es el de la autonomía para dar por terminada la relación contractual, sin perjuicio de la asunción de las responsabilidades patrimoniales que dicho evento pueda generar respecto de la parte afectada con esa conducta.*

*“Ahora bien, no obstante lo anterior, es importante recordar que esa autonomía de las partes contratantes no es absoluta, y que, en todo caso está morigerada por una serie de principios y preceptos constitucionales y legales que tienden a amparar especialmente al empleado. Precisamente con el fin de proteger al trabajador, la ley ha previsto la indemnización de perjuicios cuando se da por terminado unilateralmente el contrato sin justa causa. Así, aparte de establecer que la indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante, se establecen unas reglas sobre la indemnización que habrá de recibir el empleado, de acuerdo con las clases de contrato laboral, y los años de servicio.*

**“A juicio de la Corte, estos factores de medición y el señalamiento de la reparación del daño resultan ser razonables, si se los mira dentro del ámbito de libertad de que goza el legislador para regular esa materia, y sobre todo si se tiene en cuenta lo establecido en el primer inciso del artículo 6 demandado, el cual prevé, en forma genérica, la indemnización de perjuicios.**

*“Ha de advertirse, sin embargo, que la constitucionalidad de los numerales 2, 3 y 4, en estudio, supone que con las cuantías allí previstas se alcanza la reparación del daño sufrido por el trabajador a causa del despido, y en consecuencia la norma consagra en realidad una fórmula de protección al empleado, a menos que él haya probado o pueda probar un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el*

legislador, hipótesis en la cual la disposición es exequible solamente si se entiende que en ese evento el patrono está obligado a indemnizar plenamente al trabajador en la medida de lo judicialmente probado; ello resulta evidente a la luz de los artículos 25 y 53 de la Constitución.

“En los términos antes indicados se habrá de entender el alcance de este precepto legal, en aplicación del principio de favorabilidad en la interpretación y aplicación de las fuentes formales del Derecho (artículo 53 C.P.).

**“Cabe destacar que en virtud de las particularidades de este vínculo contractual, en el que se pone en evidencia el hecho de que una de las partes está, respecto de la otra, en condiciones de inferioridad, el legislador ha optado por proteger de manera especial al trabajador, tratando de establecer ciertas bases para lograr, a través del Derecho, un equilibrio que trate de alguna manera de compensar la diversa situación en la que, en el plano económico, se encuentran las dos partes contratantes.**

**“Es así como se han consagrado una serie de garantías a favor de los trabajadores en el ámbito de la interpretación de las fuentes formales del Derecho, y de la aplicación, desarrollo y finalización de la relación laboral, todo lo cual se encuentra en plena armonía con las condiciones dignas en las que el trabajo se debe desarrollar (artículo 25 C.P.), y con el principio de igualdad, pilar básico del Estado Social de Derecho (artículos 1 y 13 ibídem).**

**“Vale la pena recordar que, en relación con el trabajo, el artículo 53 de la Constitución prevé varios principios mínimos fundamentales, entre los cuales, para efecto del estudio que ahora ocupa la atención de la Corte, se deben destacar el de estabilidad en el empleo y el postulado según el cual la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.**

**“Ahora bien, las normas bajo estudio simplemente prevén la posibilidad de que el contrato de trabajo se dé por terminado sin justa causa por parte del patrono, y contemplan las consecuencias patrimoniales de dicho evento, esto es, la indemnización de los perjuicios ocasionados a la otra parte contratante, en este caso, el trabajador. Estima la Corte que esta previsión legal en forma alguna comporta violación de los preceptos constitucionales invocados por el demandante y que, por el contrario, supone un desarrollo adecuado de los postulados del Estado Social de Derecho, en tanto que el legislador ha establecido en cabeza del patrono una**

**responsabilidad pecuniaria, que debe ser acorde al perjuicio sufrido por el trabajador, cuando opta por terminar la relación contractual sin que medie justa causa. Allí la protección legal para el empleado no se expresa normalmente con el reintegro del despido sino mediante la indemnización por el daño que se le ocasiona, lo cual no se opone a los principios fundamentales**” Subraya la Corte<sup>35</sup>

En verdad, las consecuencias que para el trabajador se derivan de la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo jamás son equiparables a las que debe padecer el empleador cuando aquél toma la misma determinación, puesto que éste como detentador de los instrumentos de producción siempre tendrá la posibilidad de enganchar nuevo personal para desarrollar las tareas a que se refiere el contrato de trabajo, mientras que a la terminación de su contrato en esas mismas circunstancias el trabajador solamente recibe la indemnización sin tener derecho al reintegro a su puesto de trabajo.

En suma, la norma bajo estudio simplemente regula la posibilidad de que el contrato de trabajo se dé por terminado sin justa causa por parte del trabajador y contempla, al efecto, una adecuada consecuencia patrimonial consistente en pagar al patrono una indemnización en una suma equivalente a treinta días de salario, previsión legal que en forma alguna comporta violación del precepto constitucional invocado por el demandante y que, por el contrario prevé un desarrollo ajustado a los postulados del Estado Social de Derecho, en tanto que los trabajadores reciben un trato distinto por la ley que se encuentra razonablemente justificado en su situación de debilidad en la relación laboral.

Al respecto, es preciso referenciar la Radicación 1379 de 2001 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil, que también conceptúa acerca de la reparación del daño causado al trabajador en razón de un despido sin justa causa.<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C 1110 de 2001. Magistrada Ponente, Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

<sup>36</sup> CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C 1110 de 2001. Magistrada Ponente, Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

## **Radicación 1379 de 2001 Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil**

*“En cuanto a los motivos que originan el reconocimiento indemnizatorio por la terminación del vínculo laboral, esta Sala precisó:*

*La terminación unilateral sin justa causa, por parte del patrono, de dicho contrato, daba derecho a los trabajadores a exigir una indemnización. Pero ésta es diferente de la prevista para los empleados inscritos en la carrera administrativa que fueron desvinculados. Aquella se funda en la terminación unilateral sin justa causa de un contrato de trabajo, ésta se basa en la ruptura de la estabilidad que otorga el estar inscrito en el escalafón de la carrera administrativa. En el caso del contrato importa que la terminación sea sin justa causa, mientras en el de la carrera administrativa dicho factor no se tiene en cuenta”.<sup>37</sup>*

De igual manera, la Corte Constitucional en Sentencia 998 de 2010, manifestó que siempre que el empleador decida dar por terminado el contrato o incluso cuando el trabajador mismo lo de por terminado en base a las causales contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo a su favor, el primero siempre deberá indemnizar al trabajador, con la finalidad de resarcir los daños que se le causan al trabajador.

“En esta oportunidad se analizará el alcance de esta potestad en cabeza del empleador, quien, de acuerdo con las restricciones impuestas por el ordenamiento constitucional, puede dar por terminada la relación laboral aún sin una justa causa.

Al respecto, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que en aquellos eventos en los cuales el empleador decida terminar el contrato de trabajo sin una justa causa, o cuando quiera que promueva dicha terminación por parte del trabajador, debido a la ocurrencia de alguna de las justas causas establecidas a favor del

---

<sup>37</sup> CONSEJO DE ESTADO - Sala de Consulta y Servicio Civil, SENTENCIA CON NÚMERO DE RADICACIÓN 1379 DE 2001

empleado, aquel deberá cancelar una indemnización que pretende resarcir los daños que con su conducta ha generado.

Al respecto, la Corte en la sentencia T-436 de 2000 se ha manifestado así:

***“Bien es cierto que, entre las posibilidades del empleador, a la luz de las disposiciones legales, está la de dar por terminado de modo unilateral el contrato de trabajo, inclusive sin justa causa, indemnizando al empleado, pero no se pierda de vista que el uso de la atribución correspondiente, aun dentro de un criterio de amplia discrecionalidad, mal puede implicar desconocimiento de claros y perentorios mandatos de la Constitución, y de ninguna manera debe conducir, en un Estado Social de Derecho, al sacrificio de prerrogativas inherentes a conquistas logradas por la colectividad de los trabajadores, ni tampoco al olvido de los derechos básicos de los mismos y sus asociaciones, garantizados en tratados internacionales.”***<sup>38</sup>

#### 6.3.4 Fundamento Internacional

La Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio C 158 de 1982, En el artículo 4 del Convenio, este requisito se estipula como sigue: «No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio».

En sus comentarios, la Comisión de Expertos recordó más de una vez que la necesidad de fundamentar el despido en una causa justificada constituye la piedra angular de las disposiciones del Convenio.

---

<sup>38</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia 998 de 2010. Magistrado ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

La Comisión de Expertos sostuvo que al adoptar este principio, a tenor del artículo 4, «el empleador pierde la facultad de poner término unilateralmente a una relación de trabajo de duración indeterminada mediante la notificación de un preaviso o, en su lugar, el pago de una indemnización». En realidad, el artículo 4 del Convenio no se limita a obligar a los empleadores a justificar los despidos, sino que ante todo exige que en virtud del «principio fundamental de la justificación» no se despida a un trabajador salvo que para ello exista algún motivo relacionado con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa.

Cabe mencionar que el artículo 4 exige que la causa invocada tenga relación con al menos uno de los motivos siguientes: i) la capacidad del trabajador; ii) la conducta del trabajador; o iii) las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.<sup>39</sup>

#### **“Artículo 4**

*No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.”*

En el artículo 5 se incluye una lista no exhaustiva de los motivos que no constituirán causa justificada de despido. Esos motivos que no constituyen causa justificada son un reflejo de la protección que confieren otros instrumentos de la OIT. Entre los motivos que no constituirán causa justificada de despido a tenor del artículo 5 figuran los siguientes: i) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; ii) ser candidato a representante de los

---

<sup>39</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo. 2009. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms\\_171432.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf)

trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; iii) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; iv) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, y v) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. La Recomendación complementa esta lista con otros dos motivos: i) la edad, sin perjuicio de la legislación y la práctica nacionales con respecto a la jubilación, y ii) la ausencia del trabajo debido al servicio militar obligatorio o al cumplimiento de otras obligaciones cívicas, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales<sup>40</sup>

**“Artículo 5:**

*Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:*

*(a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;*

*(b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;*

*(c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;*

*(d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;*

*(e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.<sup>41</sup>*

---

<sup>40</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo. 2009. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms\\_171432.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf)

<sup>41</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio Numero 158 - CONVENIO SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, 1982, Artículo Numero 5

En el artículo 6 del Convenio se dispone además que «la ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo». Ahora bien, el Convenio permite que «la definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones» sean determinadas de conformidad con los métodos de aplicación nacionales. No obstante, la Comisión indicó que si bien «el Convenio deja que el concepto de ausencia temporal se defina en las disposiciones nacionales», a su juicio, «si la ausencia se define sobre la base de la duración, se la debería prever de modo tal que siga siendo compatible con el objetivo del artículo, que consiste en proteger el empleo del trabajador en un momento en que éste se encuentre en la imposibilidad de cumplir con sus obligaciones por razones de fuerza mayor»<sup>42</sup>

### **“Artículo 6**

*1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.*

*2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.”*<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Nota sobre el Convenio núm. 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo. 2009. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms\\_171432.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf)

<sup>43</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio Numero 158 - CONVENIO SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO, 1982, Artículo Numero 6.

# DESARROLLO DE LA PRACTICA JURIDICA SOCIAL EN EL CENTRO DE ATENCION LABORAL

## 7. PRIMER INFORME PRÁCTICA SOCIAL

El primer mes de práctica social, se enfocó en la apropiación de los procesos administrativos de atención de los usuarios, que se llevan a cabo en el CAL, centrados principalmente en la recolección de la información del trabajador (nombre completo, ocupación, dirección, número telefónico, etc.), así como la información necesaria para la ejecución de las acciones que se van a realizar como apoyo al trabajador en la defensa de los derechos laborales que se le estén vulnerando.

Es por esto, que en desarrollo de uno de los objetivos específicos propuestos en el proyecto de práctica social, que actualmente se encuentra en ejecución, se realiza la primera capacitación en la cual se explica el protocolo de atención a los usuarios que solicitan asesoría en el Centro de Atención Laboral y se enseña el manejo del sistema de información de usuarios y asesorías.

Como parte inicial de la capacitación, se genera el login de cada practicante con su respectiva contraseña y se presenta el inicio de la plataforma, en la cual se puede ver el listado de usuarios que ya se encuentran registrados en dicho sistema, como se demuestra a continuación:



The screenshot displays the 'Gestionar Personas' (Manage People) section of the CAL web application. At the top, there is a search bar with a dropdown menu for 'Identificación' and buttons for 'Buscar' and 'Ver todos'. Below the search bar is a table listing registered users. The table has columns for 'Tipo de identificación', 'Identificación', 'Nombres', 'Apellidos', 'Teléfono', and 'Acción'. Each row represents a user with their respective details and a set of icons for actions like edit, delete, and print.

Tipo de identificación	Identificación	Nombres	Apellidos	Teléfono	Acción
Cédula de ciudadanía	1095914355	Ingrid Paola	Afanador	3176897279	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	1090746370	Luis Alberto	Mendoza Porras	3103062913	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	1104131932	Marcos	Correa Santiago	3133014395	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	63563661	Zulma Liceth	Medina Cárdenas	6598772	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	63364902	Ana Beiba	Calderón Quintero	3158443377	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	1090663821	Liliana	Sinuco Murillo	6195748	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	63512996	Adriana Milena	Rueda Reyes	6337949	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	63355552	Gladya	Florez Arciniegas	3213914147	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	19193125	Henry	Zambrano Gómez	3177415727	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	91201314	Angel	Espinosa Almeyda	3187334618	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	13843609	Herberto	Cárdenas Guerrero	3183920405	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	91320875	Cándido	Olivero Ortega	3202276791	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	1104129984	René	Florez Rueda	3203129530	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	13509175	David	Albarracín Ortiz	3166853615	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	1099679554	Francy Yuliana	Rodríguez Morfaya	3136468909	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	1102372873	Karen Dayana	Estupillán Carreño	3299210789	[edit] [delete] [print]
Cédula de ciudadanía	5725554	Juan	Monsalve Hernández	3185238449	[edit] [delete] [print]

De igual manera, en el protocolo de atención<sup>44</sup>, se plantea los pasos a seguir:

1. **Entrevista:** La secretaria del CAL hará la recepción inicial del caso, y será encargada de anotar los datos generales del usuario y del posible infractor en la ficha física o en la base de datos respectiva.

Dicha información se ingresa en la plataforma y quienes somos asesores podemos ver esta información reflejada así:



The screenshot shows the CAL (Centro de Atención Laboral) web interface. At the top, there is a navigation bar with the CAL logo and the text "CENTRO DE ATENCION LABORAL". Below the navigation bar, there are tabs for "Maestros", "Asesorías", and "Reportes". The user is logged in as "Alejandra Villamizar (Salir)". The main content area displays "Gestionar personas > Detalle de la persona". Below this, there is a table with the following information:

Tipo de identificación:	Cédula de ciudadanía	Municipio:	BUARAMANGA
Identificación:	1095914355	Barrio:	San Rafael
Nombres:	Ingrid Paola	Dirección:	Calle 5 11-45
Apellidos:	Afanador	Teléfono:	3176897279
Género:	Femenino	Grado de escolaridad:	Bachillerato completo
Edad:	27	Estrato:	Estrato 2
Departamento:	SANTANDER	Profesión:	OPERARIO

2. **Análisis del caso:** Asignación del caso a un asesor, quien es el encargado de recopilar información acerca del infractor (quien vulnera los derechos laborales del trabajador), indagar los motivos que generan la consulta, así como de realizar el análisis del caso.
3. **Solución del caso:** Planteamiento de una posible solución, ya sea con la ejecución de una sola acción o el planteamiento de un plan de trabajo, en el cual se proyectan diversas estrategias jurídicas que buscan dar la solución más adecuada al caso planteado por el usuario.<sup>45</sup>

<sup>44</sup> Centro de Atención Laboral. Sobre el CAL. Disponible En : [http://www.calcut.org/sobre\\_cal.shtml](http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml)

<sup>45</sup> Centro de Atención Laboral. Sobre el CAL. Disponible En : [http://www.calcut.org/sobre\\_cal.shtml](http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml)

Esta información se registra en el sistema de la siguiente manera:

The image displays two screenshots of the CAL (Centro de Atención Laboral) system interface. The top screenshot shows the 'Detalle de la persona' (Person Detail) form under the 'Asesoría' (Consulting) section. It includes fields for identification type (Cédula de ciudadanía), identification number (1099914355), name (Ingrid Paola), surnames (Alfariador), gender (Femenino), age (27), department (SANTANDER), municipality (BUCARAMANGA), address (Calle 5 11-45), phone (3176897279), education level (Bachillerato completo), and profession (OPERARIO). Below this, there are tabs for 'General', 'Infractor', 'Asesoría jurídica', and 'Asesoría psicosocial'. The 'Infractor' tab is active, showing fields for name (CALZADO MAXWELL), department (SANTANDER), municipality (BUCARAMANGA), economic sector (Comercio al por mayor y al por menor), and contract type (Contrato de trabajo). A 'Guardar' (Save) button is at the bottom.

The bottom screenshot shows the 'Asesoría jurídica' (Legal Consulting) case management form. It includes a 'Resumen del caso' (Case Summary) field with a text area containing: 'La usuaria manifiesta que laboraba en una zapateria, en un horario de 7 am a 9 pm, como cortadora de calzado, con un salario de \$ 850.000, de igual manera manifiesta que no ha recibido pago por concepto de prestaciones sociales, ni reconocimiento, nor vacaciones, de...'. Other fields include 'Solución del caso' (Case Solution) with a text area: 'Se realiza la liquidación de prestaciones sociales con los datos indicados por la usuaria, vacaciones y la indemnización moratoria. De igual manera, se le indica a la usuaria que debe acudir al ministerio de trabajo, con el fin de convocar a conciliación al representante local de...', 'Estado del caso' (Case Status) set to 'Archivado' (Archived), 'Motivo archivo' (Reason for archiving) set to 'Terminación del caso' (Case termination), and 'Otro motivo archivo' (Other reason for archiving) set to 'Terminación del caso'. There are also fields for 'Asesor' (Alejandra Villamizar) and 'Sindicato' (Union). A 'Se entrega acción' (Action delivered) field with radio buttons for 'Si' (Yes) and 'No' (No) is also present.

**4. Seguimiento a las acciones realizadas:** Por último, se realiza el seguimiento a las acciones realizadas, es decir, se deben realizar las anotaciones pertinentes, en cuanto a cumplimiento en la entrega de las acciones realizadas, consultas relacionadas con las acciones y respuesta de las mismas otorgada por las entidades pertinentes.<sup>46</sup>

<sup>46</sup> Centro de Atención Laboral. Sobre el CAL. Disponible En : [http://www.calcut.org/sobre\\_cal.shtml](http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml)

Por otro lado, en ejecución del objetivo específico relacionado con la atención a los usuarios del Centro de Atención Laboral, al cumplimiento del primer mes de desarrollo de la práctica social se atendieron 38 usuarios y se desarrollaron 47 acciones, entre las cuales se encuentran liquidaciones de prestaciones sociales, derechos de petición, acciones de tutela, impugnaciones y asesorías, entre otros, las cuales se distribuyen de la siguiente manera:



## 8. SEGUNDO INFORME PRÁCTICA SOCIAL

Para seguir dando cumplimiento a los objetivos planteados, se realizó, en las instalaciones del Centro de Atención de Bucaramanga, una capacitación relacionada con la apropiación del software de liquidación con el cual cuenta el CAL a nivel nacional para agilizar el proceso de entrega de acciones relacionadas con la terminación de las relaciones laborales ya sea con justa o sin justa causa; este programa permite realizar los cálculos correspondientes a las prestaciones sociales, indemnización por terminación sin justa causa en contratos a término fijo o indefinido y la indemnización correspondiente a la sanción moratoria que se prevé en la legislación vigente por el incumplimiento en el pago de las prestaciones sociales, así como también tener en cuenta algunos conceptos adicionales que se le adeuden al trabajador, como por ejemplo reajustes salariales, dotaciones, salarios y auxilios de transporte adeudados.



Este programa genera liquidaciones retroactivas y liquidaciones anuales de prestaciones sociales, así mismo permite tener en cuenta las particularidades en las cuales se ven inmersos los trabajadores de los sectores de la construcción, las

trabajadoras con fuero de maternidad y los trabajadores que según la legislación se liquidan teniendo en cuenta la regla general; en el programa esto se ve reflejado así:

## SISTEMA DE LIQUIDACIÓN RETROACTIVA

TRABAJADOR ORDINARIO

TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCIÓN

TRABAJADORA EMBARAZADA

En este sistema se liquidan aquellas personas que se encuentran vinculadas al empleador antes de la vigencia de la ley 50 de 1990 (01/01/1991) y que no se acogieron a los efectos de dicha ley

## SISTEMA DE LIQUIDACIÓN ANUAL Y DEFINITIVA (LEY 50 DE 1990)

TRABAJADOR ORDINARIO

TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCIÓN

TRABAJADORA EMBARAZADA

En este sistema se liquidan aquellas personas que se encuentran vinculadas al empleador antes de la vigencia de la ley 50 de 1990 (01/01/1991) y se acogieron a los efectos de dicha ley y a aquellas personas que comenzaron sus contratos después del 01 de Enero de 1991

De igual manera, cuando se selecciona una de las opciones de trabajadores, se abre un Excel en el cual se ingresan los datos relacionados con la relación laboral

como extremos

temporales de la relación, horas laboradas, días laborados, salario mensual, auxilio de transporte, etc., los cuales generan los cálculos pertinentes basados en la información ingresada por el

SALARIO BASE PARA LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES									
LIQUIDACIÓN HASTA DE 12 MESES									
Trabajador (a)			\$ Mensual	0	Salario Recibido				
Empleador (s)			Horas laboradas		Salario Base				
Realizó			Nocturnas ord		Valor Registro			0	
Motivó	Marcar		Extras diurnas		REAJUSTES				
Período	DD	MM	AA	Extras nocturnas	VALOR	# MESES			
F. Inicio			Domingo		PAGO DE INCAPACIDADES				
F. Retiro			Días Trabajados		Salario día 100%	0			
F. Liquid.			A.T. Mensual	0	Salario día 2/3	0			
Sanción X no Consignación Fondo de Cesantías			S. Insoletos	0	Valor auxilio	Número días			
F. Límite	DD	MM	AA	CONTEO DE DÍAS PARA LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO: C.T.I.					
F. Liquid.			A partir de la vigencia de la Ley 789/02: Menos de 10 Salarios Mínimos						
Indemnización X despido injusto C.Término Fijo			Ley 789/02: Más de 10 Salarios Mínimos						
Días Restantes			Ley 50/90: Más de 10 años al momento de entrar en vigencia la Ley 789 de 2002						
PRESTACIONES SOCIALES			AÑOS						
CESANTÍAS			1er AÑO						
P.S.			Siguietes						
VACAC.			TOTAL						
I.C.			TOTAL						
SUBSIDIO FAMILIAR			TOTAL						
VALOR			TOTAL						
# MESES			TOTAL						
CALZADO Y VESTIDO			AÑOS						
VALOR			1er AÑO						
PERIODOS			Siguietes						
PREST. CONVENCIONALES			TOTAL						
REGLAS DE TRES									
P.S.	0	→	1	0	X	1	=	#DIV/0!	
0			X			0			
VACAC.	0	→	1	0	X	1	=	#DIV/0!	
0			X			0			

asesor, para como última medida generar los resultados en una hoja de Excel que se ve de la siguiente manera:

<b>LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONCEPTOS NO PRESTACIONALES</b>			
<b>CUANTIFICACIÓN TOTAL DE LA OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR</b>			
<b>TRABAJADOR</b>	0		
<b>EMPLEADOR</b>	0		
<b>PERIODO LIQUIDACIÓN</b>			
	DD	MM	AA
<b>F. Inicio</b>			
<b>F. Retiro</b>	0	0	0
<b>F. Liquidac.</b>	0	0	0
<b>RESULTADOS DE LA LIQUIDACIÓN</b>			
<b>SALARIO BASE DE LIQUIDACIÓN \$</b>			<b>VALOR</b>
Salarío Mensual	0		\$ -
Salarío Diario	0		\$ -
Már recargo nocturno			\$ -
Már recargo por horas extras diurnas			\$ -
Már recargo por horas extras nocturnas			\$ -
Már recargo dominical			\$ -
Már de cesantía obligatoria	0		\$ -
Már auxilio de transporte diario	0		\$ -
<b>SALARIO BASE DE LIQUIDACIÓN DIAR \$</b>			<b>\$ -</b>
<b>LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES</b>			
CESANTÍAS	0	MESES	\$ -
INTERESES A LAS CESANTÍAS	0,00%		\$ -
PRIMAS DE SERVICIO	0	MESES	\$ -
VACACIONES*	0	MESES	\$ -
SUBSIDIOS FAMILIARES	0	MESES	\$ -
AUXILIO MONETARIO POR INCAPACIDAD			\$ -
CALZADO Y VESTIDO DE LABOR			\$ -
PRESTACIONES CONVENCIONALES			\$ -
<b>TOTAL</b>			<b>\$ -</b>
<b>LIQUIDACIÓN OTROS CONCEPTOS LABORALES</b>			
SANCIÓN POR NO CONSIGNACIÓN (art. 99 Ley 50/90)			\$ -
INDEMNIZACIÓN MORATORIA (art. 65 C.S.T.)			\$ -
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO C.T.F.			\$ -
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO C.T.I.			\$ -
REAJUSTES SALARIALES	0	MESES	\$ -
SALARIOS INSOLUTOS	0		\$ -
AUXILIO DE TRANSPORTE INSOLUTO	0		\$ -
<b>TOTAL</b>			<b>\$ -</b>
<b>TOTAL LIQUIDACIÓN</b>			<b>\$ -</b>

Además, en cumplimiento del proceso de capacitación, se desarrolla una sesión dictada por una funcionaria de Colpensiones Bucaramanga, quien explica qué es el Régimen de Prima Media, sus beneficios y los requisitos con los cuales debe cumplir quien se quiera vincular a él o quien quiera realizar un traslado del Régimen de Ahorro Individual al Régimen de Prima Media.

De igual manera, se resolvieron algunas dudas que el equipo de trabajo CAL, tenía en cuanto a la revisión y actualización de la historia laboral, para lo cual la capacitadora se vio en la necesidad de explicar la metodología usada por Colpensiones al momento de liquidar las semanas de cotización, para posteriormente enfocarse en la explicación de lo que sucede si hay un periodo que no aparece cotizado o si por el contrario aparece cotizado de manera inconsistente, es decir, con 0,0 semanas cotizadas o con menos semanas cotizadas de acuerdo con el periodo de cotización. Igualmente, explicó el procedimiento que se realiza para detectar las irregularidades en las cotizaciones de aportes a pensión y cómo se debe realizar el proceso de reclamación de las mismas ante Colpensiones. Así mismo se realizó la explicación de cómo se llenan los formularios que el instituto de pensión diseñó para la realización de la actualización de semanas cotizadas, los cuales son:

The image displays three forms from Colpensiones used for labor history corrections and updates:

- Formulario de Solicitud de Correcciones de Historia Laboral - Registro de Inconsistencias (Forma 3):** This form is used to report inconsistencies in the labor history. It includes a table for recording corrections with columns for 'Tipo de dato erróneo', 'Desde (mm/aaaa)', 'Hasta (mm/aaaa)', 'Referencia de pago (stickers banco)', 'Datos errados', and 'Datos correctos'. It also contains sections for identifying the employee and the employer.
- Formulario de Solicitud de Correcciones de Historia Laboral - Datos Generales del S (Forma 1):** This form is used to provide general data for the correction request. It includes sections for 'Datos Generales del S', 'Datos Personales del Afiliado', 'Datos Personales del Afiliado', 'Datos Personales del Afiliado', and 'Datos Personales del Afiliado'. It also includes a section for 'Datos Personales del Afiliado' and 'Datos Personales del Afiliado'.
- Formulario de Solicitud de Correcciones de Historia Laboral - Actualización de Periodos Cotizados (Forma 4):** This form is used to update the cotized periods. It includes sections for 'Datos Personales del Afiliado', 'Datos Personales del Afiliado', 'Datos Personales del Afiliado', and 'Datos Personales del Afiliado'. It also includes a section for 'Datos Personales del Afiliado' and 'Datos Personales del Afiliado'.

Como último tema de esta capacitación, fue presentado el nuevo programa de Colpensiones, denominado como Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), el cual permite el ahorro voluntario para la vejez, programa impulsado por el Gobierno Nacional que favorecerá a millones de colombianos que hoy no cuentan con la posibilidad de cotizar para una pensión, o que habiéndolo hecho, cumplieron la edad y no lograron obtenerla.

BEPS le permite al usuario ahorrar la cantidad que quiera y cuando pueda sin multas o intereses de mora en caso de no poder realizar aportes. Además, el Gobierno Nacional premia su esfuerzo al ahorro entregando un subsidio del 20 por ciento sobre lo que haya ahorrado.<sup>47</sup> De igual manera, se explicaron los requisitos que deben cumplir quienes se quieran vincular a este programa, así como los beneficios, puestos de atención y la forma en la cual se realizan los aportes a pensión a través de este programa.

Por otro lado, en ejecución del objetivo específico relacionado con la atención a los usuarios del Centro de Atención Laboral, en el segundo mes de desarrollo de la práctica social se atendieron 68 usuarios y se desarrollaron 69 acciones, entre las cuales se encuentran liquidaciones de prestaciones sociales, derechos de petición, acciones de tutela, impugnaciones y asesorías, las cuales se distribuyen de la siguiente manera:



<sup>47</sup> BEPS. Que son los Beneficios Económicos Periódicos. Disponible en: <http://www.beps.gov.co/programa/que-son-beps.php>

Por último, en cumplimiento al objetivo referente al desarrollo de brigadas jurídicas, a la culminación del segundo mes de práctica, se realizó una brigada en la cual, se capacitó a los miembros del sindicato SINDIDEPARTAMENTALES seccional Socorro acerca del proceso de negociación de la convención colectiva de trabajo, ya que se encontraban a punto de entrar en negociación con la Alcaldía de Socorro, para establecer la convención que entraría en vigencia en el 2016. En esta capacitación, se explicó a qué corresponde el pliego de condiciones el cual se encuentra a cargo de los trabajadores miembros de la organización sindical, las funciones de los negociadores, se resolvieron dudas respecto al proceso de negociación y se asesoró sobre las situaciones específicas de la organización sindical.

## **9. TERCER INFORME PRÁCTICA SOCIAL**



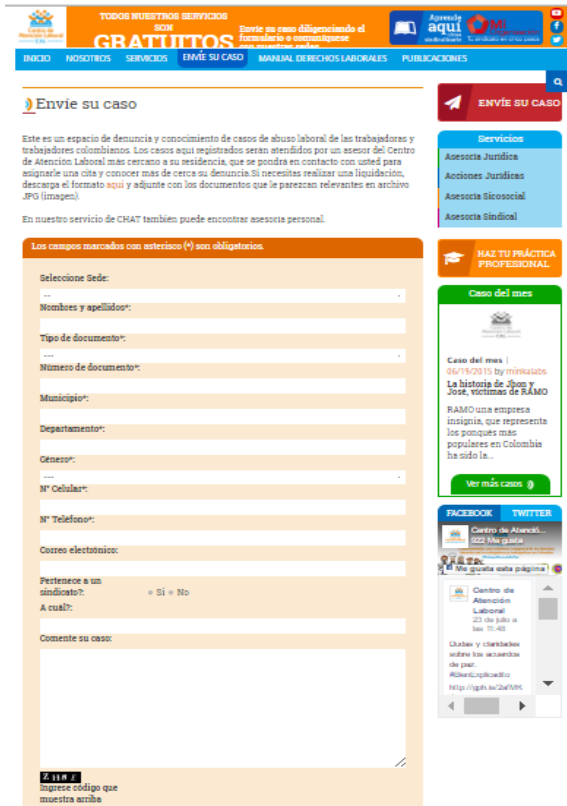
Debido a que los CAL han desarrollado un modelo de atención y de gestión idóneos se han comenzado a consolidar como instituciones líderes en defensa de trabajadores y trabajadoras en el país, y han obtenido un reconocimiento a nivel nacional. Asimismo, los CAL se han proyectado a nivel social como una iniciativa de cooperación entre las centrales sindicales en la búsqueda de una solución a la problemática socioeconómica que viven miles de personas trabajadoras en el país<sup>48</sup>. En razón a ello, se realiza una renovación de las plataformas y se habilitan nuevos medios para que los

usuarios de municipios, corregimientos y veredas en las que el CAL no tiene presencia puedan de igual manera solicitar asesoría o la realización de una acción en la cual los derechos laborales que se le están vulnerando sean reivindicados.

Esta renovación incluye la creación de la página web del centro de atención, allí no solo se encuentra toda la información referente al funcionamiento del proyecto CAL sino también se generó un nuevo mecanismo a través del cual los usuarios pueden contactarse con los CAL a nivel nacional, para que su caso sea atendido, por lo que en la página institucional, se crea un vínculo que permite al usuario enviar su caso al CAL más cercano.

<sup>48</sup> Cal Colombia. Que hacemos. Disponible en: <http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/>

Así mismo, se crea una nueva plataforma de información de los usuarios, la cual



busca una recopilación idónea de toda la información de quienes consultan, así como la clasificación de esta información de manera más eficiente.

Es por esto, que en cumplimiento de los procesos formativos, el equipo CAL se ve en la necesidad de capacitarse nuevamente sobre el funcionamiento de la página web y el manejo que se le va a dar a las asesorías que lleguen a los diferentes CAL a nivel nacional, por lo que se presenta el enlace denominado ENVIE SU CASO en la página del Centro de Atención Laboral, como se muestra en la

imagen adjunta.

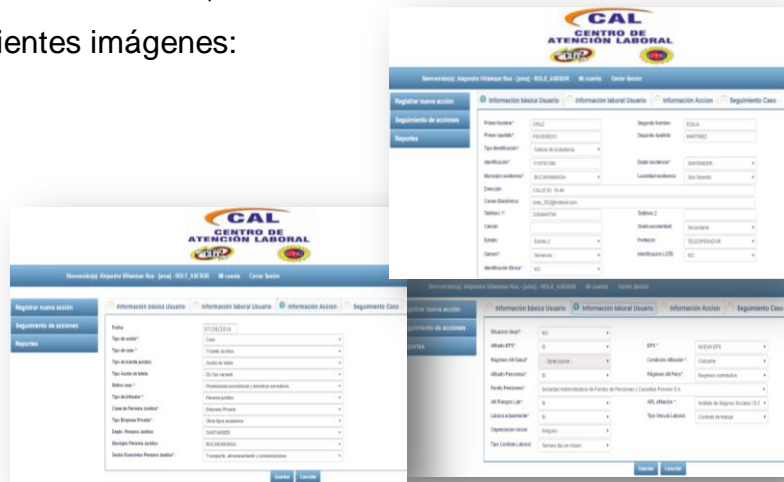
De igual manera, se realiza la capacitación para el manejo de la nueva plataforma de información en la que se explica su funcionamiento, el cual respeta el protocolo de atención de usuarios existente. Dicha plataforma permite que los asesores tengan conocimiento no solo de todos los usuarios registrados en el sistema, sino también de los que son atendidos específicamente por el asesor que ingresa a su cuenta, lo cual hace más eficiente el proceso de búsqueda de los usuarios asignados a cada asesor esto se ve reflejado en la plataforma de la siguiente manera:

Bienvenida(a): Alejandra Vilamazar Roa - [rola] - ROL: ASESOR Mi cuenta Cerrar Sesión

Registrar nueva acción Seguimiento de acciones  
Estado de la acción: -- Seleccione -- Número de acción: [ ] [Buscar]

Acción	Fecha	Tipo de caso	Nombre usuario	Asesor	CAL	Estado	Acciones
103716	27/07/2016	Caso	CRUZ EDILIA FIGUEROA MARTINEZ	Alejandra Vilamazar Roa	CAL BUCARAMANGA	Activo	[Iconos]
103641	26/07/2016	Consulta	MILENA SERRANO DIAZ	Alejandra Vilamazar Roa	CAL BUCARAMANGA	Archivado	[Iconos]
103618	26/07/2016	Caso	FANNY ANGEL OVALLES	Alejandra Vilamazar Roa	CAL BUCARAMANGA	Archivado	[Iconos]
103604	26/07/2016	Caso	EDGAR DAVID GONZÁLEZ LÓPEZ	Alejandra Vilamazar Roa	CAL BUCARAMANGA	Archivado	[Iconos]
103596	26/07/2016	Caso	CLAUDIA PATRICIA ARENAS GÓMEZ	Alejandra Vilamazar Roa	CAL BUCARAMANGA	Archivado	[Iconos]
103581	26/07/2016	Caso	FABIÁN JOSÉ CÁRDENAS PEINADO	Alejandra Vilamazar Roa	CAL BUCARAMANGA	Archivado	[Iconos]
103578	26/07/2016	Consulta	EDUARDO MORALES FLOREZ	Alejandra Vilamazar Roa	CAL BUCARAMANGA	Archivado	[Iconos]
103571	26/07/2016	Caso	WILSON ARÉVALO TAPIERO	Alejandra Vilamazar Roa	CAL BUCARAMANGA	Archivado	[Iconos]
103455	22/07/2016	Consulta	JHON FREDY FRANCO CARRILLO	Alejandra Vilamazar Roa	CAL BUCARAMANGA	Archivado	[Iconos]
103446	22/07/2016	Caso	WILMER NEID TRILLOS ROJAS	Alejandra Vilamazar Roa	CAL BUCARAMANGA	Archivado	[Iconos]
103443	22/07/2016	Caso	DANIEL GONZÁLEZ CARREÑO	Alejandra Vilamazar Roa	CAL BUCARAMANGA	Archivado	[Iconos]

Así mismo, hace que la información recopilada sea de fácil manejo tanto para la secretaria como para los asesores, como se demuestra en las siguientes imágenes:



Ahora bien, en ejecución de las jornadas de

capacitación planteadas según el cronograma del centro de atención, se realizaron diferentes jornadas en las que se trataron temáticas como:

- **Procedimiento sancionatorio administrativo:** en el cual se hizo referencia a los procedimientos que realiza el Ministerio del Trabajo, los términos que tiene para cumplir con sus deberes como ente de control y las facultades de las que dispone para llevar a cabo investigaciones e imponer

sanciones a las diferentes empresas que ejercen la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores colombianos.

- **Acción de tutela:** Capacitación en la cual se trataron los parámetros generales de esta acción constitucional, su regulación y su estructura general. De igual manera, se trataron algunos casos que por medio de esta acción permitió el restablecimiento de los derechos vulnerados a los trabajadores.
- **Prácticas antisindicales:** En esta capacitación se realizó un bosquejo de las prácticas más comunes ejercidas por las diferentes empresas, con las cuales se busca debilitar a las organizaciones sindicales, entre las cuales se encuentran:
  - ✚ Uso indebido del pacto colectivo
  - ✚ Retención ilegal de la cuota sindical
  - ✚ No concesión de permisos sindicales
  - ✚ Desconocimiento del fuero sindical
  - ✚ Obstrucción al derecho a la huelga
  - ✚ Negativa a negociar
  - ✚ Liquidación de empresas
  - ✚ Persecución sindical

Adicionalmente a las capacitaciones realizadas sobre los temas jurídicos y ya que los CAL brindan al usuario atención integral, en la cual no solo se busca defender los derechos laborales desde la esfera jurídica sino también se le brinda apoyo psicosocial a quien se encuentre en estado de crisis, el CAL cuenta con personal capacitado en el área de trabajo social, quien además de atender consultas psicosociales tiene por función la capacitación del equipo jurídico CAL para la realización de primeros auxilios a personas en crisis, por lo cual se capacitó al personal del CAL BUCARAMANGA, en esta materia y se indicaron algunas

herramientas que pueden ser usadas por los asesores en momentos de crisis emocional de algún usuario, entre las cuales podemos encontrar:

- ✚ Reducir los riesgos físicos y psicológicos
- ✚ Comprensión de la situación que condujo a la crisis
- ✚ Identificación de los recursos de ayuda que se pueden utilizar: personales, familiares, profesionales, comunitarios, etc.
- ✚ Dar seguimiento a las intervenciones y asegurar atención especializada después.

Por otro lado, en ejecución del objetivo específico relacionado con la atención a los usuarios del Centro de Atención Laboral, en el tercer mes de desarrollo de la práctica social se atendieron 32 usuarios y se desarrollaron 35 acciones, entre las cuales se encuentran liquidaciones de prestaciones sociales, derechos de petición, acciones de tutela, impugnaciones y asesorías, las cuales se distribuyen de la siguiente manera:



Por último, en cumplimiento al objetivo referente al desarrollo de brigadas jurídicas, a la culminación del segundo mes de práctica, se realizó una brigada en la cual, se capacitó a los trabajadores adscritos a la organización SINTRAPROACEITES seccional Sabana de Torres, acerca de las Prestaciones Sociales y las obligaciones económicas del



empleador, allí se les explico a los usuarios cuales son los conceptos a los que tienen derecho por prestaciones sociales, en donde se encuentran reguladas y en que consiste cada una de estas, las indemnizaciones a las que tienen derecho los trabajadores que sea despedidos sin justa causa o los que se encuentran bajo un fuero de protección como el de maternidad, estabilidad laboral reforzada, fuero sindical y demás, la indemnización moratoria, así mismo se trató el tema de las licencias de maternidad y paternidad y se resolvieron dudas de los usuarios frente a estos temas.

## 10. CUARTO INFORME PRÁCTICA SOCIAL

Una vez culminado el periodo correspondiente al cuarto mes de práctica social, se puede asegurar que se ha cumplido con cada uno de los objetivos propuestos para el desarrollo de la misma y, que si bien es cierto, que no se han solucionado las problemáticas existentes en el marco de la defensa de los derechos laborales vulnerados a los trabajadores en Santander y el Magdalena Medio, el camino que se ha recorrido hasta la fecha hizo que quienes consultaron se empoderaran y asumieran como prioridad cada una de las acciones realizadas tanto en el marco del derecho laboral individual como en el derecho laboral colectivo, generando mayor conciencia de aquello a lo que se tiene derecho y cuáles son las maneras idóneas para buscar el respeto de las garantías establecidas por la ley.

Es por ello que para dar cumplimiento a los objetivos planteados, se realizaron, en las instalaciones del Centro de Atención de Bucaramanga, diferentes capacitaciones referentes no solo a los derechos laborales sino también tendientes a buscar la capacitación del equipo CAL para la atención básica de las crisis emocionales en las cuales se pueden ver inmersos los usuarios que solicitan asesoría en el Centro de Atención, entre las cuales se encuentran temáticas como:

- ✚ Uso de las plataformas de información de usuarios
- ✚ Protocolo de atención de usuarios
- ✚ Uso del liquidador CAL
- ✚ Procedimiento sancionatorio administrativo
- ✚ Acción de tutela
- ✚ Prácticas antisindicales
- ✚ Plan de Acción Laboral
- ✚ Seguridad Social Integral
- ✚ Prestaciones Sociales

- ✚ Terminación Unilateral sin Justa Causa
- ✚ Libertad Sindical
- ✚ Derecho individual y prestaciones económicas
- ✚ Derecho de petición
- ✚ Régimen de Prima Media y BEPS
- ✚ Inclusión social y de género
- ✚ Primeros auxilios psicológicos para la atención a usuarios

Así mismo, en ejecución del objetivo específico relacionado con la atención a los usuarios del Centro de Atención Laboral, en el cuarto mes de desarrollo de la práctica social se atendieron 35 usuarios y se desarrollaron 36 acciones, entre las cuales se encuentran liquidaciones de prestaciones sociales, derechos de petición, acciones de tutela, impugnaciones y asesorías, entre otras las cuales se distribuyen de la siguiente manera:



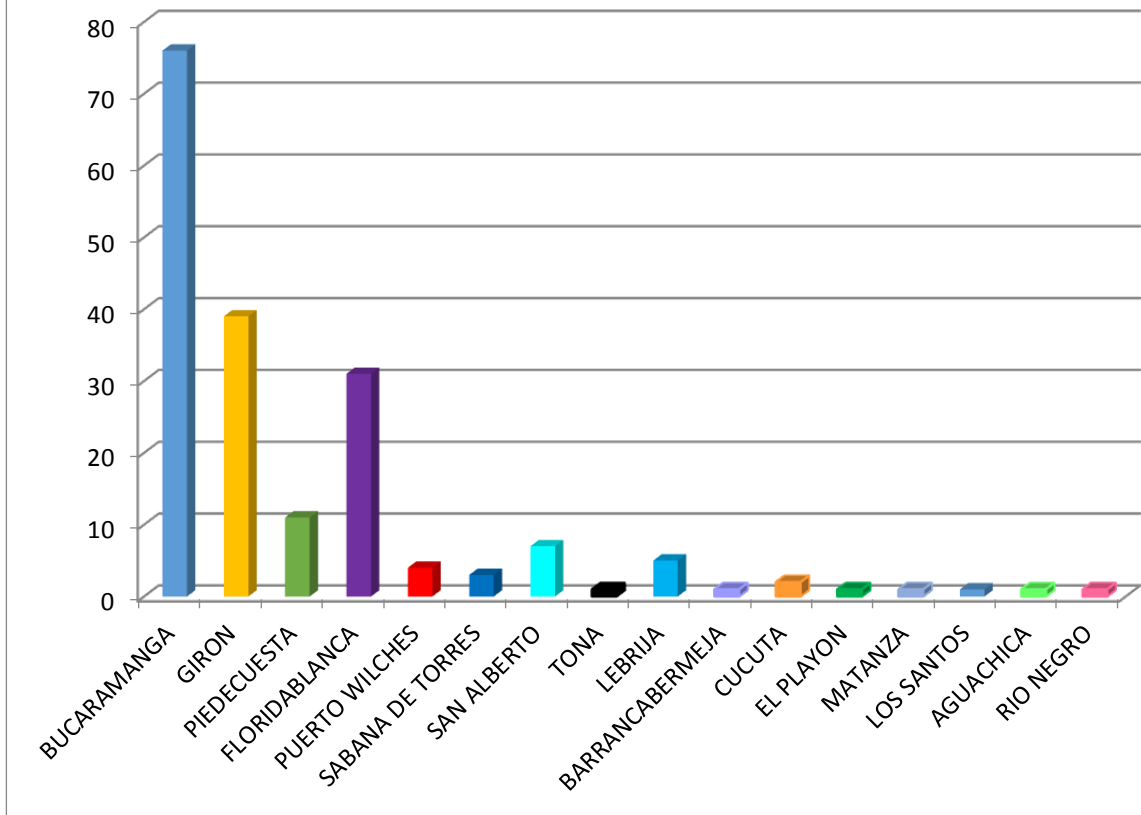
De esta manera, para la fecha de culminación de la práctica se realizó la atención en total de 161 usuarios y se desarrollaron 186 acciones jurídicas, las cuales se distribuyen en derechos de petición, querrelas ante el ministerio del trabajo, acciones de tutela, liquidaciones de prestaciones sociales, impugnaciones,

conceptos jurídicos, cartas de renuncia motivada entre otros, los cuales se pueden sintetizar de la siguiente manera:



Dichos usuarios provenían de municipios como como Bucaramanga, Girón, Piedecuesta, Floridablanca, Puerto Wilches, San Alberto, Sabana de Torres, Toná, Lebrija, Los Santos, Barrancabermeja, Cúcuta, El Playón, Matanza, Aguachica Y Rio Negro, lo cual se refleja de la siguiente manera:

## MUNICIPIOS DE LOS QUE PROVIENEN LOS USUARIOS CAL ATENDIDOS DURANTE LA PRÁCTICA JURÍDICA



Ahora bien, en cumplimiento al objetivo referente al desarrollo de brigadas jurídicas, a la culminación del cuarto mes de práctica, se realizó una brigada que tuvo como tiempo de duración una semana, en la cual, se acudió a los municipios de Puente Sogamoso y Puerto Wilches, para llevar a cabo unas jornadas de atención a usuarios, no solo afiliados a la organización sindical, sino también usuarios del municipio que requirieran una asesoría principalmente en materia de derecho laboral o seguridad social, pero también se prestó atención a todo aquel que quisiera realizar alguna consulta en cualquiera otra de las ramas del derecho.

De igual manera, se acudió a una capacitación en la Jagua de Ibirico y en el Municipio de San Alberto, Cesar. Esta brigada tuvo como tiempo de duración una

semana, tiempo durante el cual se acudió a dichos municipios para realizar una



capacitación, en coordinación con la Organización Mundial del Trabajo (OIT), con el propósito de capacitar a los miembros de las diferentes organizaciones sindicales del petróleo como de la palma, en los procesos de formalización laboral. Además, se realizaron diferentes dinámicas cuyo propósito era identificar las

relaciones de propiedad y las relaciones comerciales entre las empresas que pueden estar tercerizando o intermediando ilegalmente a los trabajadores que se encuentran laborando actualmente para una empresa "beneficiaria", para de esta forma proceder a estructurar posibles planes de trabajo que permitan buscar la formalización laboral con vocación de permanencia de todos aquellos trabajadores que hoy por hoy se encuentran vinculados a una empresa a través de otra, desarrollando actividades propias de su razón social.



En cuanto al último objetivo, el cual se relaciona con el diseño de acciones que permitan contribuir con las problemáticas laborales, durante el desarrollo de la práctica el equipo CAL creó una serie de acciones tipo, estructuradas cuidadosamente, sobre los casos más comunes que llegan al CAL, con las cuales se busca brindar una atención más eficiente, que le permita al usuario realizar las

acciones pertinentes para detener la vulneración de sus derechos laborales. En razón a ello, se abordaron temáticas como:

- Salud
- Pensión
- Despidos sin justa causa
- Calificación de Origen y Pérdida de Capacidad Laboral
- Derecho Colectivo

En cuanto a las acciones realizadas para la temática de despidos sin justa causa, se diseñaron acciones como una acción de tutela para buscar el reintegro a trabajadores despedidos sin justa causa, igualmente se diseñó un formato de liquidación el cual se encuentra totalmente justificado con las normas que regulan las prestaciones sociales, indemnización por terminación sin justa causa, indemnización moratoria, etc. Así mismo, se diseñó un formato para solicitar la terminación unilateral por causas imputables al empleador (renuncia motivada) y por último, se trabajó a modo de aprendizaje académico, sobre una acción ordinaria por despido sin justa causa, ya que el CAL no cuenta con la capacidad necesaria para asumir la representación jurídica de los usuarios.

Ahora bien, con la finalidad de dejar una evidencia del análisis desarrollado durante la ejecución de la práctica, se creó una cartilla sobre los despidos sin justa causa (la cual será anexada al presente trabajo), con el ánimo de brindar una información a la cual el usuario que consulta en el CAL pueda tener fácil acceso e identificar si su caso se enmarca dentro de las características propias de esta figura jurídica, para así lograr el empoderamiento de los derechos de los usuarios frente a esta problemática de la cual cada día son más los trabajadores afectados. Por lo cual, se tuvieron en cuenta durante el desarrollo de dicha cartilla aspectos como definición, normativa nacional e internacional vigente, principales causas y acciones jurídicas pertinentes.

## **11. DESPIDOS SIN JUSTA CAUSA EN EL MARCO DEL DESARROLLO DE LA PRÁCTICA SOCIAL EN EL CENTRO DE ATENCION LABORAL**

En cuanto a los despidos sin justa causa, es necesario resaltar, que al Centro de Atención Laboral, llegan diariamente varios casos de trabajadores que han sido despedidos por sus empleadores sin tener en cuenta un debido proceso, las causales de justa terminación que se estipulan en el Código Sustantivo del Trabajo, ni ninguna otra norma en materia laboral que se relacione con los despidos de manera justificada.

Entre ellos, se han llegado a trabajar casos en los cuales se evidencia la vulneración masiva de los derechos laborales de los trabajadores al interior de las empresas, casos en los cuales un grupo de trabajadores es despedido sin llevar a cabo un proceso disciplinario, sin tener en cuenta los preavisos que se estipulan por ley, sin tener en cuenta siquiera una negociación con el trabajador que permita terminar por mutuo acuerdo los contratos de trabajo. Por el contrario, se encontraron casos en los cuales el o los trabajadores fueron despedidos por simple voluntad del empleador. Hubo otros en los que el trabajador debía ser reubicado y por ello generaba una mayor carga presupuestal para el empleador. Así como casos en los cuales existió un abuso de las normas vigentes en materia de reorganización empresarial.

De igual manera, se conocieron casos en los cuales quienes se encontraban contratados mediante un contrato de obra o labor, fueron despedidos por sus empleadores con el argumento de que la obra para la cual fue contratado se había dado por terminada, sin tener en cuenta que la actividad que el trabajador desarrollaba al interior de la empresa hacía parte de las actividades misionales y permanentes de la empresa. Situación que resulta engañosa puesto que si el

argumento de los empleadores fuese válido, la empresa se habría acabado, pues se interrumpe de manera tajante el proceso productivo de la empresa.

Es por ello, que en el Centro de Atención Laboral, los asesores jurídicos, se ven en la necesidad de trazar estrategias jurídicas, que permitan, de manera ágil, eficiente y eficaz, ayudar a los trabajadores que consultan por alguna de las situaciones mencionadas anteriormente. Por esta razón, en primera instancia, se analizan los casos para definir tipos particulares de situaciones y los derechos fundamentales y laborales que en ellas se vulneran; esta tipificación permite establecer protocolos de atención para cada una y diseñar, sin perder de vista la normativa jurídica necesaria para cada caso, formatos de acción tipo, que permiten redactar un documento de manera inmediata haciendo pequeños ajustes de acuerdo con la particularidad de cada situación.

Por ejemplo, para atender una acción de liquidación de prestaciones sociales e indemnizaciones, se creó un formato particular, estructurado atendiendo a las normas vigentes estipuladas en el Código Sustantivo del Trabajo, en el cual solamente es necesario introducir los datos particulares del caso tratado para generar, de manera inmediata, el documento con el cual el usuario se empodera de sus derechos, fundamentado desde la norma misma, para garantizar, al interior de los procesos de conciliación que se llevan a cabo en el Ministerio del Trabajo de las diferentes localidades, la defensa óptima de los derechos vulnerados por el despido.

De igual manera, se estructuró formatos de acciones de tutela, en los cuales se planteó el contenido normativo de acuerdo con el tema que se estaba tratando, en aras de permitirle al asesor y al usuario, un análisis del marco normativo aplicable a su caso. Además estos formatos nos permitieron tener una mayor agilidad en la entrega de las acciones a los usuarios, puesto que al prever la mayor parte del marco normativo general aplicable en cada uno de los casos, era más sencillo

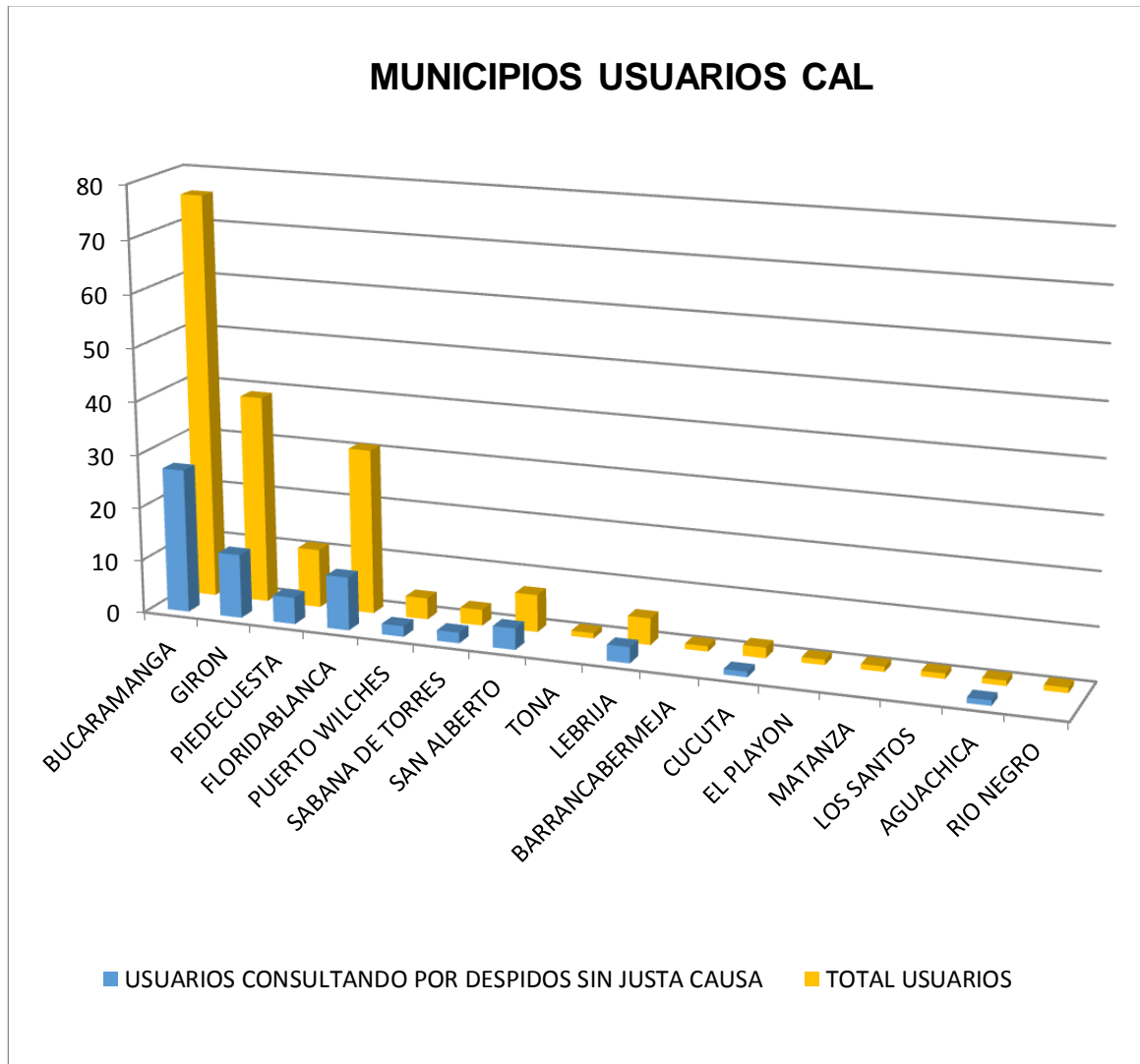
acoplar dicho marco a las especificidades de cada caso, permitiéndonos así, brindar asesoría jurídica a un número mayor de trabajadores.

Otro de los formatos diseñado fue un modelo de carta de renuncia por causas imputables al empleador, con la cual, se permitió a los asesores realizar una acción, que le permita al trabajador renunciar a su cargo, en caso de que sus derechos le sean vulnerados de manera reiterativa por parte de su empleador, acogiéndose a las causales de terminación unilateral de los contratos laborales por justa causa por parte del trabajador, causales que en última instancia terminan por configurar un despido indirecto, lo que hace que el trabajador sea beneficiario de las indemnizaciones que contempla la norma sobre los despidos sin justa causa.

En síntesis, durante el desarrollo de la práctica social, se realizó la atención a 161 usuarios, provenientes de diferentes municipios de Santander y el Magdalena Medio como Bucaramanga, Girón, Piedecuesta, Floridablanca, Puerto Wilches, San Alberto, Sabana de Torres, Tona, Lebrija, Los Santos, Barrancabermeja, Cúcuta, El Playón, Matanza, Aguachica Y Rio Negro quienes, entre otros casos, consultaron por la vulneración de sus derechos laborales al ser despedidos sin tener en cuenta las justas causas de terminación de su contrato.

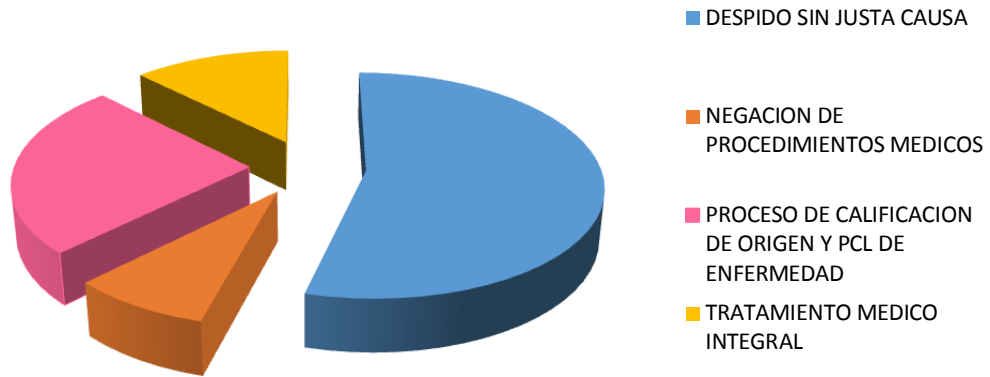
Por otra parte el diseño de los formatos estructurados para cada una de las acciones ha permitido un servicio más ágil y eficiente a cada uno de los usuarios, y en consecuencia que le CAL alcanzara una mayor cobertura en la atención y asesoría en diversas problemáticas y en especial en la relacionada con los despidos sin justa causa (problemática de gran demanda), como se demuestra en la siguiente gráfica:

## MUNICIPIOS USUARIOS CAL

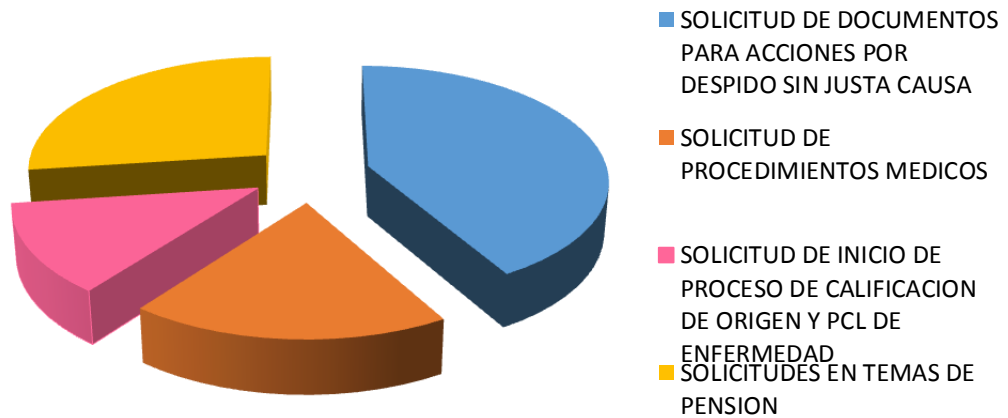


De igual manera, a continuación se presentarán varias gráficas, en las cuales se demuestra cuántas acciones se realizaron respecto de los despidos sin justa causa durante el desarrollo de la práctica jurídica social.

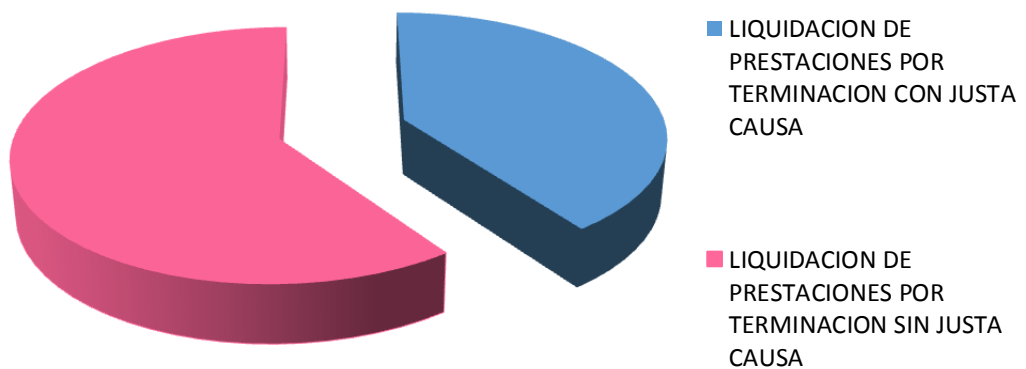
## ACCIONES DE TUTELA



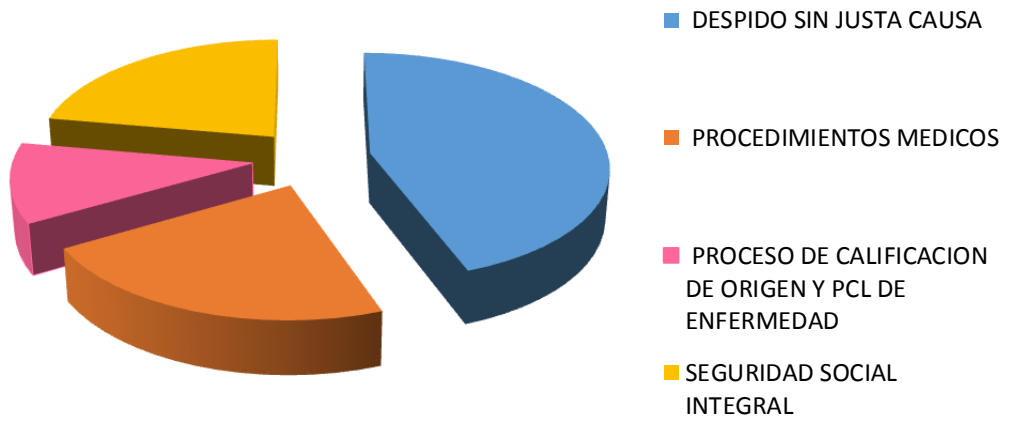
## DERECHOS DE PETICIÓN



## LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES



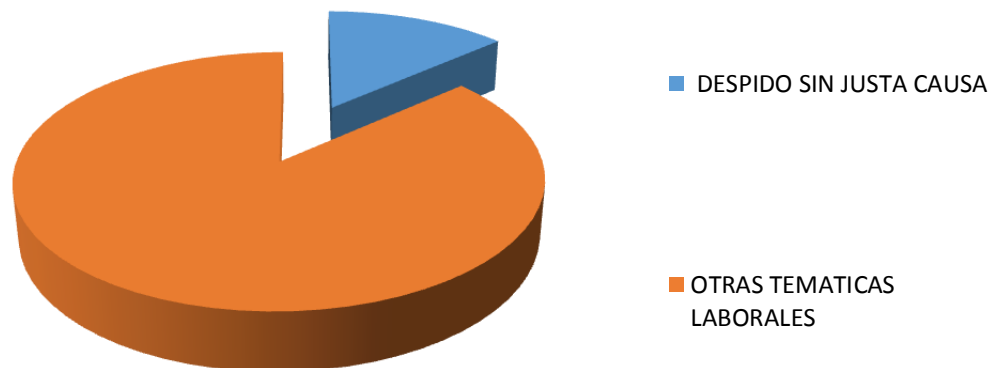
## IMPUGNACIONES



## INCIDENTES DE DESACATO



## ASESORÍAS



## 12. CONCLUSIONES

- Para llevar a cabo la ejecución de la práctica social, fue necesario cumplir con la formación constante del equipo CAL, en temas jurídicos y en temas psico-sociales, en aras de garantizarle al usuario afectado una atención integral y de calidad, en la cual se cumpliera con una defensa óptima de sus derechos fundamentales y laborales.
- Con el desarrollo no solo de las acciones jurídicas sino también de toda actividad programada por el Centro de Atención, se da cumplimiento al objetivo que tiene el CAL desde que se inició el proyecto, con el cual se busca el fortalecimiento de las organizaciones sindicales a partir de la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en la reivindicación del contrato laboral como regla general de contratación, en la protección a la libertad sindical y en la defensa individual de sus derechos al trabajo y a la seguridad social
- La obligación de cada asesor jurídico de realizar un análisis detallado de cada uno de los casos que llegan al Centro de Atención, genera en el desarrollo de las acciones mayor compromiso, puesto que el asesor empieza a entender que en dicha acción no se desarrollan solo preceptos normativos que se quieren aplicar para garantizar los derechos de un trabajador, sino también el trasfondo social que cada una de las acciones realizadas en el marco de la atención a los usuarios, puesto que cada uno de ellos buscan garantizar sus derechos fundamentales y laborales, para a través de la remuneración económica proveniente de la función que

desempeñan, poder satisfacer las necesidades más básicas de un ser humano.

❏ Durante el desarrollo de la práctica, se pudieron detectar algunas de las causas de la terminación unilateral sin justa causa, son producto de situaciones especiales que se pueden presentar al interior de las relaciones laborales, tales como:

- Un error en el debido proceso disciplinario en materia laboral
- Un trabajador que se encuentre en estabilidad laboral reforzada a causa de un accidente o una enfermedad de tipo laboral
- El desconocimiento por parte del empleador o sus asesores jurídicos de las normas vigentes en materia de derecho laboral y seguridad social
- El acoso laboral, ejercido por parte de algún representante directo del empleador hacia el trabajador
- El ánimo de debilitar una organización sindical

❏ La importancia que tiene un proyecto como el Centro de Atención Laboral, no solo para quienes desarrollamos nuestras prácticas allí por la oportunidad de formación constante, el conocimiento de primera mano de las situaciones que se desarrollan al interior de una relación laboral y la experiencia profesional y personal que se adquiere al interior de la entidad, sino también la importancia que tiene para cada trabajador que se ve vulnerado de que se le escuche, enseñe y ayude a proteger sus derechos.

- Con las actividades desarrolladas al interior del CAL, se logró que los usuarios dejaran de lado el miedo hacia la reclamación de sus derechos frente a sus empleadores y empezaran a trabajar en la defensa óptima, eficaz y eficiente de sus derechos fundamentales y laborales, a través de acciones desarrolladas cuidadosamente por cada asesor jurídico según las características de cada uno de los casos que llegan al Centro de Atención.
  
- A través de las 146 acciones jurídicas realizadas durante el desarrollo de la practica social, se logró contribuir de manera efectiva con la defensa de los derechos laborales de los trabajadores de Santander y de la Región del Magdalena Medio, a través del desarrollo de acciones jurídicas formativas y de investigación, dando así cumplimiento al objetivo por el cual surgió este trabajo.
  
- Con las brigadas jurídicas, se realiza una labor social que permite ayudar en la formación de trabajadores, ciudadanos y seres humanos, consientes y empoderados de los derechos no solo en materia laboral, sino también esos derechos que el legislador denomina como fundamentales, para lograr así llegar al equilibrio de la relación laboral, en la cual empleador y trabajador, desarrollen una relación horizontal, en la que exista el equilibrio y el respeto.

## BIBLIOGRAFÍA

- ❖ BEDOYA, Bedoya Roció, El DERECHO AL TRABAJO Y EL DERECHO DE ASOCIACIÓN: TENSIONES ENTRE EL MODELO NEOLIBERAL GLOBALIZADO Y LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991. 2003. Disponible en:  
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/colombia/iep/tesis/bedoya/bedoya.pdf>
- ❖ COLPENSIONES. Que son los Beneficios Económicos Periódicos. Disponible en: <http://www.beps.gov.co/programa/que-son-beps.php>
- ❖ CAL COLOMBIA. Que hacemos. Disponible en:  
<http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/>
- ❖ CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL. Sobre el CAL. Disponible En :  
[http://www.calcut.org/sobre\\_cal.shtml](http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml)
- ❖ Código Sustantivo del Trabajo de Colombia
- ❖ CONSEJO DE ESTADO - Sala de Consulta y Servicio Civil, SENTENCIA CON NÚMERO DE RADICACIÓN 1379 DE 2001
- ❖ Constitución Política de Colombia de 1991
- ❖ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C 1110 de 2001. Magistrada Ponente, Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ
- ❖ LEXIDIR, ¿Cuál es la indemnización por despido sin justa causa en los contratos a término indefinido?. Disponible en: <http://www.lexdir.co/guia/cual-es-la-indemnizacion-por-despido-sin-justa-causa-en-los-contratos-a-termino-indefinido-1227/>
- ❖ MINISTERIO DEL TRABAJO, Preguntas Frecuentes, Contrato de Trabajo. ¿QUE PASA SI EL EMPLEADOR TERMINA EL CONTRATO DE TRABAJO SIN QUE MEDIE JUSTA CAUSA? Disponible en:  
<http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/contrato-de-trabajo/328-11->

[ique-pasa-si-el-empleador-termina-el-contrato-de-trabajo-sin-que-medie-justa-causa.html](#)

- ❖ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio Numero 158 - convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, Artículo Numero 5 y 6.