

Orientación jurídica y acompañamiento académico mediante el desarrollo de herramientas didácticas, teóricas y prácticas en el marco del programa “Formador de formadores” con énfasis en la defensa de los derechos de los trabajadores y la aplicación eficaz del derecho laboral colectivo desarrollado por el Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches adscrito a la Escuela Nacional Sindical dirigido a la comunidad de trabajadores pertenecientes a la región del Magdalena Medio

Ángela Cristina Castro y Nelly Rocío Núñez

Trabajo de Grado para optar por el título de Abogadas

Director:

Iván Reinel Padilla Moreno

Especialista en Educación, Cultura Política

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2020

Tabla de contenido

Introducción.....	10
1. Planteamiento Del Problema.....	13
2. Alcance Del Trabajo.....	14
3. Objetivos.....	16
3.1. Objetivo General.....	16
3.2. Objetivos Específicos.....	16
4. Información Sobre La Organización.....	16
5. Marcos De Referencia.....	19
5.1. Marco De Antecedentes Jurídicos.....	20
5.2. Marco Legal Internacional – Tratados Internacionales.....	20
5.3. Legislación Nacional.....	25
6. Marco Teórico.....	34
7. Marco Conceptual.....	42
8. Metodología.....	51
9. Cronograma.....	54
9.1. Actividades De La Práctica.....	59
9.1.1. Informe Mensual No. 1. Etapa De Inducción.....	59
Informe Mensual No. 2. Etapa De Desarrollo.....	66

FORMADOR DE FORMADORES

	3
9.1.2. Informe Mensual No. 3	70
9.1.3. Informe Mensual No. 4	77
10. Conclusiones	94
11. Recomendaciones.....	96
Referencias Bibliográficas	100
Apéndices	108

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Cronograma de actividades</i>	54
Tabla 2. <i>Cronograma de reuniones con el director</i>	58
Tabla 3. <i>Actividades – Mes No. 1</i>	62
Tabla 4. <i>Actividades – Mes No. 2</i>	66
Tabla 5. <i>Actividades – Mes No 3</i>	70
Tabla 6. <i>Actividades – Mes No 4</i>	77

Lista de figuras

Figura 1. <i>Formato general del podcast en la plataforma Anchor</i>	85
Figura 2. <i>Formato general de los capítulos del podcast</i>	86
Figura 3. <i>Formato del capítulo 2 del podcast</i>	87
Figura 4. <i>Formato del capítulo 3 del podcast</i>	88
Figura 5. <i>Formato del capítulo 4 del podcast</i>	89
Figura 6. <i>Formato del capítulo 5 del podcast</i>	90
Figura 7. <i>Formato general de los capítulos podcast en la plataforma Anchor</i>	91
Figura 8. <i>Formato general de los capítulos en la plataforma Anchor</i>	92

Lista de Apéndices

Apéndice A. Parte del equipo de Sintrainagro San Alberto y Puerto Wilches.	107
Apéndice B. Parte del equipo de Sintrapalma (Barrancabermeja) y Sintraproaceites (El Copey).	109
Apéndice C. Parte del equipo de Sintrapalma (Barrancabermeja) y Sintraproaceites (El copey).	110
Apéndice D. Encuentro No. 2 entre equipos.....	110
Apéndice E. Clase magistral del 08 de agosto de 2020. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.....	110
Apéndice F. Clase magistral del 08 de agosto de 2020. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.....	111
Apéndice G. Clase magistral del 22 de agosto de 2020. Tema: Estabilidad laboral reforzada. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.	111
Apéndice H. Clase magistral del 22 de agosto de 2020. Tema: Estabilidad laboral reforzada. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.	112
Apéndice I. Clase magistral del 05 de septiembre de 2020. Tema: Seguridad social. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.	112
Apéndice J. Clase magistral del 19 de septiembre de 2020. Tema: debido proceso. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.	113
Apéndice K. Clase magistral del 19 de septiembre de 2020. Tema: Debido proceso. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.	113

Apéndice L. Clase magistral del 03 de octubre de 2020. Tema: Libertad sindical. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.....	114
Apéndice M. Clase magistral del 03 de octubre de 2020. Tema: libertad sindical. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.....	113

Resumen

Título: Orientación jurídica y acompañamiento académico mediante el desarrollo de herramientas didácticas, teóricas y prácticas en el marco del programa “Formador de formadores” con énfasis en la defensa de los derechos de los trabajadores y la aplicación eficaz del derecho laboral colectivo desarrollado por el Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches adscrito a la Escuela Nacional Sindical dirigido a la comunidad de trabajadores pertenecientes a la región del Magdalena Medio¹.

Autoras: Ángela Cristina Castro y Nelly Rocío Núñez².

Palabras clave: “Formador de formadores”, Centro de Atención Laboral, Derechos laborales, Orientación jurídica, Magdalena Medio.

Descripción:

En el Magdalena Medio, la comunidad sindicalizada de trabajadores de palma recibió formación en derecho laboral durante la creación y desarrollo del programa denominado: Formador de Formadores "FORMADOR DE FORMADORES" Este programa fue apoyado por el centro de atención laboral de Puerto Wilches (CAL). Las clases fueron mostrando temas en torno al desarrollo de estrategias y promoción de los derechos laborales para los trabajadores sindicalizados. Se detectó en la región una falencia en cuanto a la formación y defensa de los derechos Laborales, es por ello que los elementos teóricos y prácticos escogidos comprenden temas específicos de derecho laboral individual hasta derecho laboral colectivo y su relación con el mundo social y económico del trabajo; la formula esta acompañada no solo de la cualificación en temas

específicos sino además a crear sujetos con la capacidad de multiplicar saberes, enseñar y poner el conocimiento en movimiento en sus respectivos territorios o bases sindicales, logrando que la defensa de los derechos laborales no solo sea permanente propia de cada territorio sino que además se consolide y se fortalezca con el aumento de más defensores y defensoras de derechos Laborales y humanos en el tiempo; logrando satisfacer la necesidad de la región en temas de pedagogía de los derechos.

¹ Trabajo de grado.

² Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Iván Reinol Padilla Moreno, Especialista en Educación, Cultura y Política.

Abstract

Title: Legal guidance and academic support through the development of didactic, theoretical and practical tools within the framework of the “Trainer of trainers” program with emphasis on the defense of workers' rights and the effective application of collective labor law developed by the Service Center Labor of Puerto Wilches attached to the National Trade Union School aimed at the community of workers belonging to the Magdalena Medio region³.

Authors: Ángela Cristina Castro y Nelly Rocío Núñez⁴.

Keywords: “Formador de formadores”, Center for Labor Assistance, Labor Rights, Legal Guidance, Magdalena Medio.

Description:

In the Magdalena Medio, the community was taught labor law during the creation and development of the program called: Trainer of Trainers "FORMADOR DE FORMADORES" This program is supported by the labor center of attention from Puerto Wilches "Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches" The classes were showing subjects around strategies and promotion of the labor rights for unionized workers. A deficiency in the training and defense of Labor rights was detected in the region, which is why the chosen theoretical and practical elements include specific topics from individual labor law to collective labor law and its relationship with the social and economic world of the job; The formula is accompanied not only by qualification in specific topics but also to create subjects with the ability to multiply knowledge, teach and put knowledge in motion in their respective territories or union bases, achieving that the defense of labor rights is not only permanent characteristic of each territory

but also consolidated and strengthened with the increase of more defenders of Labor and human rights over time; managing to satisfy the need of the region in matters of pedagogy of rights.

³ Degree work.

⁴ Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director: Iván Reinel Padilla Moreno, Specialist in Education, Culture and Politics

Introducción

La constitución de 1991 estableció a Colombia como un Estado social de Derecho, por el cual tiene la tarea de ser un gobierno promotor del desarrollo y justicia social, combatiendo las desigualdades con mecanismos económicos y políticos. El derecho laboral presta un papel muy importante en este presupuesto por ser indispensable para la subsistencia y calidad de vida de los colombianos (Betancur, 2010). En el marco de la defensa del derecho al acceso a la justicia, el movimiento sindical representado por las centrales de trabajadores y la Escuela Nacional Sindical, articulan esfuerzos para el desarrollo de la propuesta Centro de Atención Laboral (CAL), que tiene como finalidad el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la defensa individual de los derechos al trabajo y a la seguridad social.

A efecto de cumplir con los objetivos planteados en el proyecto, el Centro de Atención Laboral establece convenios con las universidades de la región, en el que la academia provee estudiantes al servicio de la lucha por la equidad y la justicia a través del establecimiento de prácticas y convenios, como en el caso particular de la Universidad Industrial de Santander. Con el objeto de atender la obligación constitucional de servir a la comunidad y reglamentaria de ofrecer alternativas sociales para que las y los estudiantes obtengan título de grado. En esta correlación, estudiantes de la escuela de Derecho de la Universidad Industrial de Santander desarrollan sus prácticas sociales como requisito para obtener título de abogado o abogada en el Centro de Atención Laboral.

La defensa de los derechos laborales ha tenido un papel importante a lo largo del

desarrollo de la nación. Sin embargo, de acuerdo con estudios de la OIT, Colombia se posiciona como uno de los peores países para trabajar, ya que “no se garantizan los derechos [...] para trabajar. Aunque la legislación especifique ciertos derechos, los trabajadores, en la realidad, no tienen acceso a ellos y están expuestos a regímenes autocráticos y labores injustas” (Semana, 2014).

Muchos de los casos que se presentan en Colombia, tienen una vía de solución teniendo un conocimiento base en la materia. Lastimosamente, la mayoría de la población colombiana, específicamente en la que se enfoca el Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches (trabajadores de palma en el sector del Magdalena Medio), no tiene estos conocimientos, por lo que se hace necesaria y pertinente la creación de una herramienta alternativa que los lleve a conocer sus derechos para empoderarse y posteriormente mejorar la situación de vulneración de estos.

La educación popular en Latinoamérica ha sido protagonista desde las luchas de la independencia hasta la actualidad como una herramienta para acabar la sociedad estamentaria y construir a partir de ella la democratización de la sociedad. Es así como grandes pensadores la consideran una herramienta protectora y promotora en la defensa de los derechos de las mayorías, razón que la propugna desde los tiempos de la colonia.

Un ejemplo de ello fue Don Simón Rodríguez, maestro de Simón Bolívar, quien consideraba que la educación popular debía servirnos para crear nuestros propios negocios y dejar de ser servidores maltratados por los dirigentes. En ese sentido, la educación popular en sus variados desarrollos se ha profesado como una acción en contra de la desigualdad, la exclusión, la segregación y las injusticias en nuestra

sociedad, proponiendo condiciones y prácticas para transformar estas condiciones desde la educación. Bajo el supuesto de que el solo cambio educativo no transforma la sociedad, pero si aquél no cambia, tampoco lo hace la sociedad. Por ello es pertinente empezar para que la educación se convierta en un ejercicio político pedagógico (Mejía, 2014).

El proceso que desarrollaremos para la ejecución de este ejercicio político será la orientación jurídica y acompañamiento académico mediante el desarrollo de herramientas didácticas, teóricas y prácticas en el marco del “Programa de formación de formadores”. En primera medida se desarrollará con la instrucción en diferentes temáticas de derecho laboral, divididas en módulos para ser dirigidas a los trabajadores del Magdalena Medio que estén adscritos a la actividad con el CAL de Puerto Wilches. Los módulos incluirán temáticas en materia de Derechos individuales del trabajador, Derecho disciplinario, Derecho Colectivo, entre otros; los cuales serán dictados por panelistas especializados en cada una de las materias. Anexo a ello, se realizarán actividades académicas como talleres y tareas que serán debidamente dirigidos por las practicantes los cuáles serán las encargadas de interactuar con los usuarios para maximizar la aprehensión tanto de los conceptos y herramientas jurídicas y prácticas que plantea el programa y la transferencia simultanea de los saberes de los trabajadores inscritos; educación popular horizontal.

Finalmente, se atenderán las orientaciones jurídicas que sean necesarias para los trabajadores adscritos a esta actividad. Así la práctica social como requisito para obtener título de grado, permitirá la implementación de una herramienta alternativa para la

prevención de la vulneración de derechos laborales a través de la educación popular en temáticas base del Derecho laboral. Con un producto de guía jurídica que proporcione una herramienta para la formación de posteriores trabajadores que deseen conocer y propender por la defensa de sus Derechos Laborales.

1. Planteamiento del problema

Colombia ha sido catalogada en varias ocasiones como uno de los países con menores garantías para sus trabajadores. De acuerdo con el Informe de la Confederación Sindical Internacional (CSI), en el año 2018 Colombia ocupó el cuarto (4) puesto entre los peores países con derechos laborales para los trabajadores. El informe relata cómo la situación se presenta debido a los actos de violencia, abuso, eliminación de sindicatos y altas cifras de despidos que se registraron durante 2018 (CSI, 2018). Los países registrados allí, además violaban en un 85% el derecho de huelga, el 80% niega la negociación colectiva a sus trabajadores y finalmente, en ellos existe una dificultad exorbitante para establecer o afiliarse a un sindicato.

Si ésta era la situación hace dos años, no es posible imaginar, cual es la posición del país en este momento, donde la pandemia ha generado miles de despidos y a pesar de que el gobierno nacional sugiere encontrar otras formas para mantener a los trabajadores en sus puestos prohibiendo el despido por causa del COVID – 19, estos siguen sucediendo y están trayendo como consecuencia una fuerte crisis laboral y económica en nuestro país.

Gran parte de estas vulneraciones se debe a que la población afectada no conoce

sus derechos, las formas de defenderlos o incluso la forma en la que se vulneran, y en efecto no los denuncia o lo hace cuando la situación ya ha avanzado mucho. Por ello surge la necesidad de abordar de manera imperiosa esta problemática en el Centro de Atención Laboral, toda vez que una parte mayoritaria de sus usuarios acuden por esta razón, haciendo necesario iniciar labores de orientación y educación popular en el tema para contrarrestar los efectos de esta problemática.

Por lo anterior, se permite entrar a analizar a cabalidad **¿cómo aprovechar la educación popular como herramienta alternativa para la protección de los derechos laborales?**

2. Alcance del trabajo

La pretensión de la práctica jurídico-social es diseñar un espacio de aprendizaje, formación y retroalimentación, capaz de crear nuevas formas de proteger los derechos de los trabajadores de esta región. La orientación y formación jurídica será brindada a la comunidad de trabajadores pertenecientes a la región del Magdalena medio inscritos al programa “Formación de formadores” que prestará el Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches (CAL) adscrito a la Escuela Nacional Sindical.

El producto de este trabajo de investigación, formación y praxis será contribuir con la defensa, protección, difusión y formación de los trabajadores pertenecientes al Magdalena Medio junto con la interrelación e intercambio de conocimiento con los pobladores por las justas luchas sindicales e individuales. Contribuyéndoles a través del conocimiento la enseñanza de herramientas jurídicas en defensa de relaciones laborales que les permitan

emprender por si mismos este camino de la lucha por sus derechos laborales individuales y colectivos.

Para hacer posible este plan educativo, el programa será desarrollado por 10 módulos que serán realizados por las practicantes bajo asesoría de la tutora. Al final de la práctica se pretende no solo haber orientado jurídicamente a los trabajadores inscritos en el proyecto educativo, sino también emitir una Guía Jurídica que permita una posterior formación e instrucción de trabajadores, dirigentes o líderes sindicales, estudiantes y defensores de derechos laborales colectivos de la región del Magdalena Medio para lo que se recopilará información a lo largo de cada jornada realizada.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Promover la defensa de los derechos laborales y colectivos de trabajadores de la región de Magdalena Medio, usuarios del CAL Puerto Wilches a través del diseño de una guía jurídica de carácter formativo.

3.2. Objetivos específicos

- Identificar las herramientas legales de prevención y defensa de los derechos de los trabajadores a través de disposiciones legislativas laborales, jurisprudenciales y de derecho comparado, que comprenda el marco legal y normativo vigente que los trabajadores usuarios del Cal - Puerto Wilches deben tener en cuenta al momento de requerir la protección de estos derechos.
- Realizar el acompañamiento jurídico y pedagógico del proceso de formación del programa “Formador de Formadores” del CAL Puerto Wilches.
- Diseñar una herramienta pedagógica producto del acompañamiento jurídico y pedagógico del proceso de formación del programa FORMADOR DE FORMADORES del CAL Puerto Wilches, que permita a los líderes sociales, sindicalistas, dirigentes y trabajadores del Magdalena Medio usuarios del CAL, la defensa y el empoderamiento de sus derechos laborales colectivos.

4. Información sobre la organización

El Centro de Atención Laboral (CAL) es una dependencia de la Central Unitaria de

Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC). A partir de febrero del año 2011, la CUT y la CTC, ambas a nivel nacional, suscribieron un acuerdo de cooperación para adelantar conjuntamente la iniciativa de los CAL, permitiendo brindar una mayor solidez institucional y un mejor manejo político y administrativo de esta dependencia.

El programa CAL es financiado por el departamento del Trabajo de los Estados Unidos y operado por la Escuela Nacional Sindical. La ENS es una organización de carácter nacional fundada por defensores de derechos humanos hace 35 años que tiene por objeto la formación e investigación en el mundo del trabajo.

Misión

Los CAL han desarrollado un modelo de atención y de gestión idóneos y se han comenzado a consolidar como instituciones líderes en defensa de trabajadores y trabajadoras en el país, obteniendo 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 socio económica que viven miles de personas trabajadoras en el país.

Visión

En el año 2022, en cada departamento del país, las centrales sindicales tendrán un CAL, generando una cobertura de atención a nivel nacional, gracias al fortalecimiento de la infraestructura, el mejoramiento de la capacidad de acción y la

consolidación de relaciones con diferentes actores sociales y políticos para la defensa de los derechos laborales, de la seguridad social, protección a la libertad sindical y formalización laboral, consolidándose los CAL como instituciones pioneras en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la atención jurídica y psicosocial a trabajadores y trabajadoras del país.

El objeto social de la entidad tiene su punto central en brindar orientación y asesoría jurídica y psicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores creando espacios no discriminatorios, en donde se hace primordial el buen trato al trabajador, tanto a personas sindicalizadas como no sindicalizadas, teniendo como prioridad inculcarle al trabajador la importancia de gozar de inclusión laboral, la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales.

Descripción de la organización o entidad

El servicio se presta a través de estudiantes de Derecho que se encuentran finalizando sus estudios profesionales (asesoría jurídica) y por estudiantes de trabajo social que se encuentran finalizando su plan de estudios (asesoría psicosocial), que se vinculan a la institución gracias a convenios de práctica suscritos con algunas Universidades de la ciudad.

Cada una de las labores descritas es direccionada por profesionales en Derecho que se encargan de encaminar, revisar y dirigir que las acciones de los estudiantes sean regidas conforme a los lineamientos del CAL a nivel nacional. Cada centro cuenta con un equipo conformado por defensores de derechos laborales con

experiencia en la asesoría y acompañamiento jurídico al movimiento sindical. Así, el proyecto cuenta con una dirección técnica, una asistencia administrativa y dos profesionales de apoyo. Lo anterior garantiza que los estudiantes en práctica cuenten con un equipo capacitado para orientar el ejercicio formativo, investigativo y acompañamiento jurídico.

5. Marcos de Referencia

5.1. Marco de antecedentes jurídicos

La defensa de los derechos de los trabajadores ha tenido desde siempre un largo trasegar histórico y jurídico, las luchas obreras han logrado materializar y legitimar la obtención de sus derechos mediante la creación de una serie de herramientas y figuras jurídicas para el ejercicio de las prácticas y el reconocimiento de los Estados y ordenamientos jurídicos en el ejercicio de la defensa de los derechos humanos y la aplicación del derecho laboral colectivo. Así como las leyes han sido en algunos puntos de la historia la coraza que defiende y hace posible los derechos adquiridos, también en el devenir contante de la realidad pareciera que se trasfigurara en punta de lanza para negarlos o afectarlos, y en su doble naturaleza es posible analizar el papel del derecho en la defensa de los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, antes de adentrarnos en el marco de renombrar los principales antecedentes jurídicos en materia, es menester expresar que todas las herramientas jurídicas que se han creado en materia de defensa son el resultado de las luchas políticas y sociales de los trabajadores. No existe una sola ley, jurisprudencia, o disposición que haya sido creada sin el esfuerzo mancomunado del sector obrero en Colombia.

Una de las grandes figuras jurídicas que se han creado para la defensa de los derechos de los trabajadores, corresponde a lo que se conoce como “El derecho de asociación Sindical”. La sentencia T – 441 de 1992 define este derecho como un:

Derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un Estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática. (Corte Constitucional de Colombia, 1992)

La conformación de asociaciones sindicales constituye y debe comprenderse como un derecho de orden constitucional, consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia (1991): “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado”. A partir de su raigambre constitucional se constituyen otras normas básicas que consagran aspectos principales de legislación en Colombia sobre la organización creación y materialización de este derecho, tales como el Código Sustantivo del Trabajo, Derecho Colectivo Del Trabajo, Título I, Sindicatos, la ley 50 de 1990 y la ley 584 del 2000, entre otras que serán abordadas a continuación.

5.2. Marco legal internacional – tratados internacionales

Constitución. Organización Internacional del Trabajo (OIT) – 1919

Con la promulgación de este documento y a pesar de sus varias enmiendas, en el preámbulo de su constitución es posible condensar la finalidad de este documento, que consagra en su contenido basarse en la paz universal y la justicia, exhortando a los países a analizar temas concernientes con: las condiciones de trabajo y la necesidad de optimizarlas, aspectos básicos tales como la reglamentación de las horas de trabajo; la contratación de la mano de obra; la lucha contra el desempleo; el salario mínimo vital; protección contra enfermedades laborales; accidentes de trabajo; protección de niños, adolescentes y mujeres; pensiones de vejez-invalidez; libertad sindical; enseñanza profesional, entre otras. El artículo 10 de la mencionada constitución expresa las funciones de la Oficina internacional del Trabajo; en materia de reglamentación internacional, pertinencia de cuestiones que deben someterse a conferencia, procesos para realizar convenios, entre otras funciones de articulación, desarrollo y funcionamiento.

Conferencia General de la Organización Internacional Del Trabajo

Congregada en Filadelfia (reunión No. 26 realizada el 10 de mayo de 1944), donde se declaran los fines, principios y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y la política de sus miembros. Declara que “El trabajo no es una mercancía”, reafirma la libertad de expresión y de asociación, la lucha contra la pobreza, la promoción del bienestar común, fomento de trabajo para lograr niveles óptimos de empleo, formación profesional, salarios justos, jornada laboral pertinente, participación por medio de la negociación colectiva, promoción frente a la igualdad de oportunidades,

educativas y profesionales, entre otros requerimientos.

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)

Permite la constitución de organizaciones que los trabajadores y empleadores estimen pertinentes, así como el derecho de afiliarse a ellas y la presentación y acatamiento de los respectivos estatutos que los rigen. Restringe a las autoridades públicas para desplegar acciones para el entorpecimiento de sus funciones, y se pone por encima de la legislación nacional que en su aplicación se manifieste en la violación de los derechos de los trabajadores consagrados y acordados.

Tratado de Versalles

Del cual la Organización Internacional de Trabajo, toma y se reafirma en el principio de libertad sindical.

Declaración Americana de los Derechos Humanos

Promulgada en Bogotá mayo de 1948, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Se constituye como uno de los más importantes instrumentos internacionales para la defensa de los derechos laborales del sector obrero, así como antecedente principal en la estructuración del Sistema Interamericano de Derechos Humanos: “Toda persona tiene derecho a asociarse para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical, o de cualquier otro orden”.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

En su artículo 22, profesa: “Toda persona tiene el derecho a la libertad de asociación con otros (as), incluyendo el derecho a crear y formar parte de los sindicatos laborales para la protección de sus intereses” (UN, 1966). Una clara ratificación y manifestación de la legitimidad del derecho de asociación.

Pacto de San José de Costa Rica (1969)

Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969, en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, con entrada en vigencia el día 18 de julio de 1978. Esta convención continúa los lineamientos de la Declaración Americana en cuanto a la definición de los Derechos Protegidos. La misión Central encaminada al desarrollo y alcance de los derechos establecidos en la Declaración de 1948.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador)

Realiza un complemento directo frente a las disposiciones contenidas en la Convención Americana sobre Derechos Humanos; haciendo alusión a los derechos de segunda y tercera generación; en el artículo 8, consagra los derechos sindicales; la obligación que emana de los Estados parte en la garantía de hacer posible que trabajadores se ordenen en sindicatos y puedan elegir con libertad su afiliación. Así como también, el derecho de huelga, con limitación a los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Adoptado el 16 de diciembre de 1966, con entrada en vigencia el día 3 de enero de 1975, después de ser ratificado por 35 estados. El artículo 8 consagra: “Los estados parte del pacto garanticen el derecho de todo el mundo a crear sindicatos y a adscribirse al sindicato de su elección, sujeto solo a las leyes de organización correspondientes, para la promoción y protección de sus intereses económicos” (Naciones Unidas, 1966).

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva

El artículo 98 consagra: “Protege a los trabajadores de la discriminación antisindicalista, incluyendo la protección ante la participación forzada en sindicatos o la desvinculación forzada de un sindicato” (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo

El artículo 158, consagra: “la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empresario, durante las horas de trabajo, no se considerará una razón válida para la terminación de esta relación” (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

Convenio sobre Política Social

Aboga por la abolición de todas las formas de discriminación entre trabajadores (as). Declara: 14.1: Uno de los fines de la política social, deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo,

asociación a una tribu o afiliación a un sindicato, en materia de: participación en la negociación de convenios colectivos.

5.3. Legislación nacional

Ley 83 de 1931

Esta disposición señala un giro para la historia de la clase trabajadora en Colombia ya que reconoce por vez primera derechos como el Derecho a la huelga y la creación y construcción de sindicatos, sin ningún cuestionamiento por parte de los empleadores; y analiza y plantea la pertinencia de legislar para defender a los trabajadores de los abusos de modelo económico imperante, el capitalismo.

Decreto 2363 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 11. Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

Artículo 12. Derechos de asociación y huelga. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.

Artículo 13. Mínimo de derechos y garantías. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce ningún efecto cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

Artículo 14. Carácter de orden público irrenunciabilidad. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto 2363, 1950).

Artículo 353. Derechos de asociación

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.
2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público. Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas (Ley 584 de 2006).

Artículo 354. Protección del derecho de asociación

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

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

- a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;
- b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;
- c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;
- d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y
- e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma (Ley 50 de 1990).

Artículo 356. Sindicatos De Trabajadores

Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

1. De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;
2. De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;
3. Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;
4. De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia (Ley 50 de 1990).

Artículo 358. Libertad De Afiliación

Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentará la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros (Ley 584 de 2000).

Ley 74 de 1968

Decreta la aprobación a los “Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como también el Protocolo Facultativo de este último”, que fueron aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación Unánime, en la ciudad de Nueva York, el día 16 de diciembre de 1966; donde manifiesta que:

Los Estados Parte en el presente pacto, Considerando que, conforme a los principios enunciados en la carta de las Naciones Unidas, la Libertad y la paz en el mundo tiene por base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables. Reconociendo que estos derechos se desprenden de la dignidad inherente a la persona humana; reconociendo que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, no puede realizarse el ideal del ser humano libre, liberado del temor y de la miseria, a menos que se creen condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos.

Considerando que la carta de las Naciones Unidas impone a los Estados la obligación de promover el respeto Universal y efectivo de los derechos y libertades humanos. Comprendiendo que el individuo, por tener deberes respecto de otros individuos y de la comunidad a que pertenece, está obligado a procurar la vigencia y observancia de los derechos reconocidos en este pacto. (Naciones Unidas, 1966)

Código sustantivo del Trabajo: Ley 50 de 1990

Artículo 12. Derechos de asociación y huelga. “El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes”.

Artículo 353. Derechos de asociación. Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:

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

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

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

Artículo 416. Las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que de desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical. El Gobierno Nacional

reglamentará la materia, en concertación con los representantes de las centrales sindicales (Ley 584 de 2000).

Constitución Política de Colombia (1991)

Artículo 38. “Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”.

Artículo 39. “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública”.

Artículo 53. “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las

relaciones laborales; 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. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

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”.

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”.

Artículo 93. “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”.

El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución. “La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él” (Adicionado por el Acto Legislativo No. 02 de 2001).

Artículo 94. “La enunciación de los derechos y garantías contenidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes, no debe entenderse como negación de otros que, siendo inherentes a la persona humana, no figuren expresamente en ellos”.

Los artículos anteriores a propósito de la ratificación de los convenios internacionales mencionados en el acápite anterior, por otro lado, la constitución en materia de libertad de asociación considera:

Ley 584 del 2000. “Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo” frente a esta disposición resaltamos el artículo 1 donde se señala la modificación del artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 38, el cual quedará así:

Artículo 353. Derecho de Asociación.

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

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público. Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” (Ley 584 de 2000).

6. Marco Teórico

Una pedagogía alternativa. La educación popular: de Antonio Gramsci a Paulo Freire

En el marco del desarrollo del proceso del programa “Formación de formadores” se busca direccionar la ejecución del mismo en virtud de los postulados de una de las pedagogías alternativas del siglo XX: la educación popular. Esta no consiste en transferir conocimientos, sino en crear las posibilidades para su producción o construcción (Morin, 2003). En este sentido, el objeto vira a contextualizar la enseñanza no solo a través de la dinámicas formales de aula sino reemplazando al participante al medio que lo rodea. Es decir, es él mismo quien descubre la realidad exterior y es consciente de su contexto social.

En este orden nos vamos a permitir plantear los puntos básicos que serán utilizados para la ejecución de la práctica mediante la aplicación de la teoría de la educación popular de Freire, no sin antes invocar los planteamientos teóricos en materia de Antonio Gramsci y encontrar la inexorable relación entre las dos teorías, que por cuestiones espacio-temporales en las cuales la condición humana parece estar atrapada, y que por el azar de existir antes y después de otro ser humano, se considera la fuerte influencia del pensamiento de Gramsci sobre la teoría de Freire, quien durante su exilio alguna vez afirmó: “Al leer a Gramsci descubrí que él había influido en mí mucho antes de que yo lo hubiera leído” (Figuereido y Gastaldo, 1995, p. 63).

La educación popular se perfila como una vertiente del pensamiento, pero también de la acción: una orientación teórica y metodológica que se constituye dentro del campo de las ciencias sociales, y se aplica en su mayoría en la ejecución de programas destinados a los sectores “populares”, término que surge de la contraposición de “lo popular” - “lo oficial”, donde el primero hace referencia al conjunto de prácticas e ideas opuestas a lo oficial. Así “lo oficial” es lo mayoritariamente aceptado por gran parte de la comunidad, aunque en particular realmente ha sido impuesto, no consensuado (Santos, 2016). En la praxis la educación popular ha sido definitiva para realizar una resistencia a los modelos impuestos, dominantes, no solo de carácter educativo sino a su vez político y social. Hacia esta dirección su praxis busca crear tejidos sociales más justos y humanistas comprometidos con la defensa de los Derechos humanos, las identidades, el medio ambiente, el género, etc., buscando configurar el papel de los actores que son relegados o que normalmente son considerados como pasivos en los modelos oficiales, tradicionales (Marín et al., 2007).

La educación popular tiene su fuente de nutrición alrededor de diversas teorías culturales y comunitarias, guardando las características que la plantean como una propuesta integral, dentro de compromisos políticos y éticos; fundamentadas en el diálogo, la participación y el reconocer los diferentes saberes que durante el qué hacer educativo se entienden como escenarios que ocurren no solo dentro de la “Escuela” sino en varios y diferentes espacios (Núñez, 2018).

La finalidad de la Educación popular se concentra en desplegar estrategias para conservar y reafirmar la comunidad, la comunicación y la organización política de sectores populares que históricamente han sido oprimidos; es decir, comprende a la pedagogía como acción comunicativa que tiene efectos en la construcción de la persona y la colectividad de la que es parte. Es menester en este punto analizar el papel del educador para ser destruido y poder re- crearse, ir más allá de la clásica posición autoritaria, de la osadía de considerarse dentro de la educación como el único que posee el conocimiento válido o absoluto; en realidad se debe entender al educador como un mediador, un facilitador dentro del escenario educativo (Núñez, 2018), ya que la educación no es un proceso maquinal o mecánico, sino que, al contrario, debe tener en cuenta al sujeto, al individuo de la educación, su cultura, sus saberes, su historia, sus deseos e inclinaciones, sus posibilidades en el porvenir (Santos, 2016). El otro es un sujeto de saber, no un contenedor vacío que busca de atiborrarse de conceptos. No es un sujeto pasivo; al contrario, se propende por un intercambio de saberes en constante movimiento (Marín et al., 2007).

Es menester nombrar elementos bases a través de los cuales se planteará la

práctica educativa y jurídica a desarrollar. La Crítica y dialéctica: el «oprimido» debe poseer las circunstancias más convenientes para descubrirse y conquistarse mediante la reflexión el análisis y comprensión de su propio destino histórico. Aplicando el elemento referido al Contexto: donde el individuo es capaz de situar su relación con el contexto social específico. Y así aplicar el Método: en donde el diálogo y la reflexión se configuran como recursos orales definitivos en los procesos enseñanza- aprendizaje. Así siguiendo el recuento de los elementos, encontramos la Praxis: presente en la mayoría de las teorías de las ciencias de la educación, que se presenta con su necesario aspecto práctico y de gran importancia para el desarrollo del individuo (Russo, 2017).

Siguiendo los trazos de los elementos básicos, la educación popular se manifiesta con la facultad para ofrecer tanto a los educadores guías, como a los educandos, una enseñanza de su realidad propia, a través de la comprensión y el análisis crítico del mundo circunstancial en el que habitamos, sin embargo, siendo conscientes de ello optar por su transformación mediante el diálogo y la reflexión. Y así lograr empezar a perfilar las ideas básicas de la Educación popular que darán vía libre a su ejecución que jamás se dará de igual manera de acuerdo a la naturaleza disímil de cada intento de educar popularmente (Urresti, 2000).

Educación es sinónimo de concebir de una manera crítica la realidad de la que somos parte: así la educación se perfila como una toma de conciencia de la realidad circundante a nivel individual, pero con el objeto de comprender y llevar su análisis a las formas colectivas, práctica que se ejecuta adicionando emociones, maneras de pensar, deseos, ilusiones y todo aquello que tenga relación con nuestro origen como seres humanos

(Urresti, 2000). Así, según Russo (2017), Paulo Freire creía que “nadie lo conoce todo ni nadie lo desconoce todo; nadie educa a nadie, nadie se educa solo, los hombres se educan entre sí mediados por el mundo; el aprendizaje es un acto colectivo e inacabado” (p. 23).

El acto de Educar no corresponde a una práctica sin postura o neutral: si educar es algo social, la práctica educativa no puede ser algo neutro, sin movimiento y apolítico. Cuando se pretende educar, se toma como base ciertos valores y pensamientos mediante los cuales se construye un compromiso ético y político con el fin de transformar el mundo, el instante en algo mejor, y en últimas dejar atrás las circunstancias que impliquen que la realidad se torne difícil (Di Matteo y Vila, 2009).

Educación entonces es reconocer y transformar tanto al espacio social (el mundo) como a nosotros mismos, como seres en constante cambio y evolución, siempre inacabados; que precisamos de experiencias sociales con el entorno y los seres que lo conforman, es menester bajo este presupuesto que dentro de este proceso educativo nos necesitamos los unos a los otros (Jara, 2001).

Educación es un constante diálogo y reflexión que permita comprender y construir nuevas formas de aprendizaje con la realidad que nos rodea, necesitamos comunicarnos e interactuar con las personas que nos rodean para poder acceder en cierto porcentaje a la libertad (Di Matteo y Vila, 2009). Si es preciso decir que la educación popular defiende un proceso de enseñanza – aprendizaje plenamente analizado y contextualizado, en donde las personas acogen roles de educando y educador para, a través del diálogo y la reflexión, acceder y transformarse no solo a sí mismos, sino a

toda la realidad que nos rodea. El alumno es el centro del aprendizaje, y también lo son los elementos que intermedian en este acto educativo (Jara, 2001).

Estas valoraciones nos aproximan teóricamente al pensamiento de Gramsci, donde lo educativo atraviesa la sociedad, y le confiere a la educación un lugar preponderante desde “la perspectiva de la hegemonía”. Este inconveniente del logro de una unidad cultural social sobre la base de una común y general noción del mundo puede y debe aproximarse al proyecto moderno de la doctrina y de la práctica pedagógica según la cual el *rapport* entre maestro y alumno es un *rapport* activo de relaciones recíprocas, por lo que todo maestro sigue siendo alumno y todo alumno es maestro. Esta reciprocidad se da en toda la sociedad en su totalidad y en cada individualidad respecto de los demás (Gramsci, 1981). Entendiendo esta relación, supone además reconocer que existen otros espacios para la organización y difusión de los saberes desde las bases para la construcción política (bibliotecas populares, espacios virtuales, clubes, organizaciones barriales, y las diversas herramientas utilizadas por los movimientos sociales (Rigal, 2012).

Freire y Gramsci: un encuentro desde lo teórico

Poner en dialogo estos planteamientos políticos y pedagógicos permiten perfilar una metodología que une esfuerzos por salir de los moldes de la educación tradicional u oficial, los conceptos centrales del pensamiento freiriano de gran influencia en lo que se conoce como “educación popular latinoamericana”, sin olvidar la convergencia que se manifiesta en ella desde los rayos de los planteamientos gramscianos, donde se encuentran varios aspectos convergentes (Torres, 1995).

El carácter político de la Educación, la naturaleza humana y la condición dialógica de la dirección consciente

Es posible afirmar que no hay en Gramsci una estricta teoría pedagógica, como sí sucede con Freire. En el primero existe un “discurso político” sobre lo que es la educación que sin duda es fuente para la construcción de lo que se conoce como pedagogía crítica. He aquí un punto que converge: la relación en el proceso educativo siempre es política para entrar a construir apropiar y distribuir poder (Torres, 1995); sin embargo, a la inversa es posible también plantearlo, pues “toda relación de hegemonía es necesariamente un rapport pedagógico” (Gramsci, 1981, p. 46). Así, desde el punto de vista de la hegemonía que se vislumbra el papel sustancialmente educador del Estado.

Como afirma Aricó (2005), “la clase dominante no puede dejar de buscar la forma de conquistar y mantener (o imponer) algún tipo de consenso social”, entendiendo que “toda clase social que pretende ser dirigente tiene que educar y educarse” (p. 89). Por su parte, Freire vira hacia una paulatina convicción de que el génesis y esencia de la práctica educativa es política en sí misma: “Hoy no hago ninguna referencia a los aspectos políticos de la educación porque hoy, para mí, la educación es toda política. De esta manera, los educadores son políticos, independientemente de su pertenencia a un partido político o no” (Cfr. Broccoli, 1977, p. 11).

En cuanto a la naturaleza humana y la condición dialógica de la dirección consciente, el pensamiento gramsciano hace una contraposición con la interpretación economicista que imagina a la superestructura como un reflejo mecánico de la base

económica y la interpretación reduccionista que ve el desarrollo en el centro único de la contradicción de clase (teoría marxista) se relativiza la autonomía de los cultural y complejidad dialéctica y contingente de la realidad social son definitivas inscripciones para su punto de vista teórico (Aricó, 2005). Este aspecto es esencial para delimitar sus análisis sobre la condición social del individuo y el papel de la educación enfatizando el carácter de la persona humana como agente de cambio y transformación social, siendo actor activo en el rumbo de la historia.

Freire no es espontaneísta, acá es rigurosamente gramsciano; no deja el rumbo al azar sino a la acción y toma de decisiones; la libertad es un tema constante en su obra como ausencia, como meta, como esperanza; no es un valor natural sino que se conquista y se realiza dentro del ámbito histórico en el que se existe, se es libre cuando el comportamiento se orienta en el sentido de liberarse, la liberación como fin. La liberación personal y colectiva que permita obtener una versión histórica propia pero además encontrar un lugar en ella (Torres, 1995).

Esta vista la asume Freire. Para él, la noción de orientación consiente supone intencionalidad, conciencia crítica y organización política, elemento que se tornará central en su concepción de educación popular desarrollada luego de las críticas que formula el planteamiento idealista de su trabajo “Pedagogía del Oprimido” (Broccoli, 1977).

Existe una gran semejanza en este sentido con Gramsci sobre el acto educativo y el lugar del intelectual como educador: la condición fundamental de la educación debe ser la relación dialógica educador – educando. En ese sentido, Aricó (2005) plantea que

“la relación entre el maestro y el alumno es una relación activa, de vínculos recíprocos, y por lo tanto cada maestro es siempre un alumno y cada alumno, maestro” (p. 34), pero con cierta directividad por parte de aquel. Así, el educador debe jugar un rol activo y crítico desde la diferencia de saberes, pero no desde la jerarquía saber – no saber. Como afirma Williams (2012), con base en los planteamientos de Freire, la directividad del educador en nuestra noción está establecida por la cabida inventora de la persona que se educa, si el educador no la respeta se convierte en manipulación.

7. Marco Conceptual

Derecho laboral individual

Derecho del trabajo

El trabajo se define como toda actividad libre, bien sea de forma material o intelectual, permanente o transitoria que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cual sea su finalidad, siempre que se hace en virtud de un contrato de trabajo. A partir de estas características se han de derivar un conjunto de garantías para su efectiva y justa realización a las que llamaremos “derechos”, los cuales, según Isaza (2020), son “el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y de trabajadores y de ambos con el Estado, a efectos de la protección y la tutela del Estado” (p. 235).

En las relaciones laborales existe una relación de jerarquía, que permite la dominancia del empleador sobre el trabajador para posteriores injusticias, es aquí en donde el derecho Laboral tiene como finalidad lograr una justicia entre la relación que

surge de trabajadores y patronos, dentro de una ponderación entre lo económico y lo social (De la Cueva, 2002).

Acoso laboral

De acuerdo con al Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral es definido como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno. Encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia (...) o inducir la renuncia del mismo”. Según esto, el acoso laboral puede darse en varias modalidades:

1. *Maltrato Laboral*: Es todo acto de violencia, contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado. En tanto, toda expresión verbal, injuriosa, o ultrajante que llegue a lesionar la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo tipo laboral.
2. *Persecución Laboral*: Es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia de un empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan inducir a la desmotivación laboral.
3. *Entorpecimiento Laboral*: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento

de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o el empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

4. *Inequidad Laboral*: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
5. *Desprotección Laboral*: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Estabilidad laboral reforzada

La estabilidad laboral reforzada nace como un mecanismo de refuerzo al principio de estabilidad laboral consignado en el artículo 53 de la Carta Política, y además se usa en pro de garantizar el mínimo vital y condiciones de vida dignas al beneficiado. Esta estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. Por tanto, a estos sujetos se les debe respetar la permanencia en el empleo después de haber adquirido la condición de limitación, como una medida de protección especial, y conforme a su capacidad laboral. Otra opción es la de ser reubicado en una posición laboral en la cual pueda potenciar su capacidad productiva y además con ello balancear los intereses del empleador.

Su evolución ha sido en su mayoría jurisprudencial y se utiliza en pro de

garantizar el derecho al trabajo. Así, la Corte Constitucional (2016), en la sentencia T – 320 de 2016, define este derecho como:

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz.

Derecho laboral colectivo

Derecho de asociación sindical

En tanto el Derecho de Asociación nace como un derecho a asociarse libremente bajo una finalidad específica, el Derecho de Asociación sindical predica como objetivo la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y la economía. Es así como el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia (1991) lo considera una modalidad del derecho a la libre asociación y lo regula así:

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La

estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica solo proceden por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública. (p. 45)

El derecho de asociación sindical permite la formación de organizaciones que tienen por objetivo defender los intereses comunes de los miembros de la organización con un vínculo naciente de las relaciones laborales entre estos. Las organizaciones creadas tendrán el nombre de sindicatos. Finalmente, las características principales del derecho de asociación sindical de acuerdo a la sentencia T – 441/92 son:

- La asociación sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esta asociación
- Tiene también un carácter relacional ósea de que forma una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por otro y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva.
- Tiene a su vez un carácter instrumental en tanto se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar

en el ámbito de la formación social (Citado en Isaza, 2020).

Derecho de huelga

La huelga ha sido un derecho reconocido por la constitución nacional en su Art. 56 como un medio de vital importancia en la relación entre trabajadores y empleadores, en tanto ayuda a equilibrar las cargas siendo un método legítimo de presión que permite encontrar mejores condiciones de trabajo. Así, la Corte Constitucional (2010) señala:

También se ha señalado que la huelga es un derecho que responde “a la utilidad pública, al interés general de un Estado que se concibe a sí mismo como un Estado social, constitucional y democrático de Derecho, en cuanto se encuentra encaminado a hacer efectivos los derechos de la gran mayoría de los trabajadores asalariados y a buscar un mayor equilibrio, justicia y equidad en las relaciones laborales propias de un modelo económico capitalista basado en la dinámica trabajo-capital, dinámica respecto de la cual es claro para esta Corporación que el trabajador constituye la parte débil de la relación, razón por la cual se justifican las medidas protectoras, garantistas y correctivas por parte del Estado a favor de los trabajadores.

Organización sindical

Los sindicatos se definen de acuerdo al diccionario de La lengua española como una asociación formada para la defensa de intereses económicos, sociales o políticos comunes a todos los asociados. El término se emplea especialmente hablando de las asociaciones obreras, pero también se refiere a asociaciones profesionales, patronales y

empresariales (Real Academia Española, 2014). En Colombia los sindicatos van dirigidos solamente a los trabajadores, por lo que la legislación colombiana pretende esta figura jurídica como un aporte a la regulación de poder entre empleador y empleado. Permitiendo que estas organizaciones nazcan para el mejoramiento económico de sus miembros, pero, además, para autores como Trueba-Urbina, la organización sindical es también un transformador de la sociedad capitalista hasta el cambio total de las estructuras económicas y políticas (Isaza, 2020).

Los tipos de Sindicatos son:

1. De empresa, están formados por personas de diferentes profesiones, oficios, especialidades o cargos, que prestan su servicio en la misma empresa.
2. De industria o por rama de actividad económica, donde los integrantes pertenecen a diferentes empresas, pero, las industrias en las que trabajan comparten la actividad económica o son de la misma industria.
3. Gremiales, Aquí los trabajadores son sujetos de una misma profesión u oficio.
4. De oficios varios, Se forman en lugares o poblaciones donde no hay un suficiente número de trabajadores para formar uno de una función o empresa determinada, entonces, los integrantes de estos sindicatos son de un lugar común pero no tienen profesión, oficio ó empresa común. (Isaza, 2020)

Art. 405. C.S.T. Definición. Modificado. Decreto 204 de 1957, Art. 1. Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa,

previamente calificada por el juez de trabajo.

Art. 406. C.S.T. Trabajadores amparados por el fuero sindical. Están amparados por el fuero sindical:

1. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
2. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
3. Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
4. Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores (Ley 584 de 2000).

Parágrafo 1. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Parágrafo 2. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

Prácticas antisindicales

Se consideran prácticas antisindicales, todas aquellas actuaciones en búsqueda de impedir la satisfacción de este derecho, es así como la legislación colombiana previó esta situación y lo protegió con el *ius puniendi* del Estado. Por ello, existe el artículo 200 del Código Penal Colombiano (2000), en el que se contempla la prohibición de atentar en contra del derecho de asociación sindical de cada persona, en caso de no respetarlo se tendrá una sanción en forma de multa. Varios actos se consideran como atentatorios contra el Derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

- a. Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las formas protegidas en ley, mediante promesas o dádivas o incluso condicionar a esa circunstancia la permanencia o no del empleo.
- b. Despedir, suspender o modificar las condiciones del trabajo en razón de evitar las actividades encaminadas a la creación de organizaciones sindicales.
- c. Negarse a negociar las condiciones de trabajo que están solicitando los trabajadores al empleador.

- d. Despedir, suspender o modificar las condiciones de los empleados que integren el sindicato con el objetivo de acallar determinada lucha de los mismos.
- e. Adoptar medidas de represión contra los trabajadores que por ejemplo hayan denunciado alguna irregularidad por parte de la empresa y ésta tome represalias hacia él (Isaza, 2020).

8. Metodología

La modalidad que se desarrollará para hacer la práctica es de trabajo en casa. Para alcanzar los objetivos propuestos, el horario que se desarrollará estará dividido en diferentes tareas que se desarrollarán en 8 horas diarias. El trabajo de grado se dividirá de la siguiente manera:

En las primeras dos semanas se hará la incorporación a la práctica, profundizando en la capacitación para desarrollar el programa “Formación de formadores”, en donde se recibirán todos los direccionamientos sobre la ejecución del acompañamiento jurídico para los usuarios a través de medios electrónicos, por lo que también se recibirá orientación en manejo de redes. Al finalizar este periodo de instrucción, se hará la apertura oficial del programa en acompañamiento de la tutora encargada y los demás integrantes del equipo de trabajo.

Para finales de junio comenzará el programa oficialmente, el diseño de los módulos estará a cargo de los practicantes, no sin antes haber recibido previa orientación y corrección de la tutora a cargo. En cuanto a las temáticas de los módulos, han sido

escogidas por el grupo de trabajo del Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches (CAL) para escalar desde los principios del derecho laboral hasta cada una las acciones legales que permiten la defensa de estos derechos.

Una vez creados los módulos con sus respectivos talleres y tareas se comenzará a prestar la formación a cada uno de los trabajadores inscritos. De esta forma cada jornada utilizará entre otras las siguientes herramientas:

- Exposición de conceptos a través de clases. Expositores expertos que tengan la capacidad de presentar una ponencia y responder cuestionamientos del grupo de estudiantes. Las cuales se harán semanalmente por un espacio de dos horas (2h). La exposición central será grabada (video y audio) para que los estudiantes tengan la facilidad de volver a repasar el contenido cada vez que lo consideren necesario.
- Utilización de casos para el análisis de situaciones e identificación de soluciones. Se incorpora como herramienta la clínica jurídica.
- Talleres aplicativos para la incorporación de los ejercicios formativos en la cotidianidad, donde las practicantes brindarán una profundización de la temática vista con el experto, y aclararán dudas sobre el tema desarrollado, prestando principalmente un acompañamiento jurídico a los interesados.

Tras terminar el proceso de formación de estos trabajadores sindicalistas y dirigentes del Magdalena Medio, se espera obtener de resultado un agente político capaz de defender sus derechos y los de aquellos a quienes pretendan ser vulnerados, para que sean ellos quien esparzan posteriormente el conocimiento jurídico adquirido en su

territorio y de esta manera se creen barreras autóctonas en los mismos territorios, los trabajadores a su vez sean defensores permanente de Derechos laborales en su región.

Esto hará que la práctica no sea meramente asistencialista y efímera, sino que al contrario se arraigue y sea el comienzo de un equipo permanente de Defensores de Derechos laborales Colectivos “Formadores” que multipliquen los conocimientos adquiridos en su territorio.

De esta experiencia las practicantes van a adquirir un amplio aprendizaje académico, social y práctico; en tanto habrán afianzado sus conocimientos en Derecho laboral individual y colectivo, pero, además, habrán prestado un servicio social a la población del Magdalena Medio. El cual, no solo tendrá un resultado inmediato, sino a futuro, debido a la guía que saldrá de este proyecto.

Finalmente, tras haber culminado el proceso de formación, se reunirá los conocimientos compartidos y afianzados en el programa “Formación de formadores” y se sintetizará en una guía práctica, que permitirá la creación de una herramienta académica para la divulgación, formación y protección de los derechos laborales colectivos de los trabajadores de la Magdalena Medio que no están enterados de ellos.

9. Cronograma

Teniendo en cuenta el alcance y la metodología planteados, el cronograma será el siguiente:

<p>5. Módulo 2: Introducción al Derecho Laboral. Principios constitucionales y legales del derecho Laboral en Colombia (11 de julio)</p>																
<p>6. Acompañamiento jurídico y académico respecto a la ejecución de talleres teóricos y prácticos del módulo 2 (13 de julio- 24 de julio) intensidad jornada: 2 horas: talleres- 2 horas: Asesorías jurídicas</p>																
<p>7. Módulo 3: Prestaciones sociales y económicas. Desarrollo de los derechos individuales que corresponden a las prestaciones sociales y económicas (25 de julio).</p>																
<p>8. Acompañamiento jurídico y académico respecto a la ejecución de talleres teóricos y prácticos del módulo 3 (27 de julio- 07 de agosto) intensidad jornada: 2 horas: talleres- 2 horas: Asesorías jurídicas</p>																
<p>9. Módulo 4: Régimen Seguridad Social Instituciones, normas y principios del sistema y subsistemas que hacen parte del Régimen de Seguridad Social en Colombia (08 de agosto)</p>																

Tabla 2.*Cronograma de reuniones con el director*

ACTIVIDAD	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE
<p>1. Reunión de inducción e incorporación a la práctica en el Centro de Atención Laboral, profundizando en el manejo y atención integral de los usuarios del CAL. Entrega primer informe.</p>					
<p>2. Reunión para analizar el avance y ejecución de la práctica, desarrollo de módulos ejecutados y evidencias. Segundo informe.</p>					
<p>3. Reunión para analizar el avance y ejecución de la práctica, desarrollo de módulos ejecutados y Evidencias. Tercer informe</p>					
<p>4. Reunión al concluir la práctica, análisis de objetivos alcanzados, presentación de la Herramienta didáctica escrita. Entrega informe final.</p>					

9.1. Actividades de la práctica

9.1.1. Informe mensual No. 1. Etapa de inducción

El viernes 26 de junio del 2020 se dio inicio a la práctica jurídico social a cargo de la directora del CAL, Marely Cely. Nos reunimos por medio de presencialidad remota. En esta etapa de inducción conocimos sobre el funcionamiento integral del centro de atención laboral y su relación y trabajo conjunto con la Escuela Nacional Sindical, así como los servicios de formación y de atención jurídica en temas laborales que dichas organizaciones prestan para los trabajadores no sindicalizados y sindicalizados del sector obrero correspondiente a la plantación y extracción de la palma de aceite en la región del Magdalena medio (más específicamente en los territorios de la Gloria, San Alberto, Sabana de torres, Yarima, Puerto Wilches y Puente Sogamoso). También es importante el trabajo y acompañamiento conjunto con los sindicatos, correspondientes a Sintrainagro, Sintrapalma y Sintraproaceites, incluyendo a las sedes seccionales de cada uno de ellos.

Complementariamente se nos brindó una jornada de capacitación donde conocimos los diferentes grupos de trabajo que operan en el interior del CAL y las indicaciones respecto de la puesta en marcha del programa de formación virtual “Formador de Formadores”, para el que nosotras en su ejecución tomaríamos el cargo de tutoras, realizando un acompañamiento formativo y jurídico en los diferentes temas que conforman el programa de formación virtual.

El martes 30 de junio de 2020 recibimos una capacitación para conocer a fondo el programa de formación virtual “Formador de Formadores” a cargo de la profesional

en pedagogía Francis Corrales Acosta, quien nos presentó los objetivos, justificación y enfoque del programa, así como los diferentes métodos y teorías en cuanto a la educación popular y multiplicación de saberes en los territorios para aplicar. Se estipuló un acompañamiento semanal de “laboratorio pedagógico” para preparar y poner en práctica todas las herramientas.

El martes 30 de junio, en la jornada de la tarde, tuvimos un encuentro en presencialidad remota con la Directora del CAL, Dra. Marely Cely, la cual nos presentó el equipo jurídico de profesionales que atienden el centro de atención laboral, con el fin de ponerlos a disposición para realizar un apoyo en materia del acompañamiento jurídico que los tutores brindaremos a los próximos estudiantes del programa.

En este espacio también se nos asignaron los grupos de estudiantes que estarían a cargo de cada tutora; a la practicante Cristina Castro le asignaron 19 estudiantes correspondientes a trabajadores entre dos seccionales Sintrainagro-San Alberto y Sintrainagro-Puerto Wilches; a su vez, a la practicante Nelly Núñez le asignaron 20 estudiantes correspondientes a trabajadores entre Sintrapalma (Barrancabermeja) y Sintraproaceites (El Copey).

Adicionalmente se nos presentó todo el cronograma del curso, indicando la fecha de inicio del mismo con la clase “Introducción al programa de formación virtual” programado para el sábado 4 de julio de 2020 el cual sería el inicio formal del programa de formación virtual donde tutores entrarían a tener contacto con sus grupos definitivamente. Gracias a esto, logramos conocer los diferentes recursos necesarios para el desarrollo óptimo de la labor a ejecutar.

Inicio del programa

El sábado 4 de julio se dio inicio al programa “Formador de formadores” en una sesión que se hizo a través de la plataforma zoom. Comenzó con una introducción y posterior introducción al curso, allí se les explicó a los trabajadores la dinámica de trabajo, los temas y horarios con los que se trabajaría, además de la asignación de los tutores de cada grupo.

Las tutorías académicas y jurídicas se asignaron cada 8 días en un encuentro de tutor - estudiantes, donde nos encargaremos de desarrollar la temática de la clase magistral, en ellos, no solo se hablará de las temáticas sino también se abordarán las problemáticas jurídicas que se le presenten a cada uno de ellos desde el tema abordado.

Desde el 4 de julio hasta la fecha se han realizado tres (3) clases magistrales en inducción, introducción a los derechos laborales y prestaciones sociales, con tres (3) respectivos talleres de parte de las tutoras Ángela Cristina y Nelly Rocío, hacia los trabajadores inscritos que le correspondieron a cada una. Para el desarrollo de los módulos hemos incursionado en varias fuentes de Derecho Laboral que nos han permitido empezar a cumplir el objetivo de nuestra práctica Social, por ello, en relación a las guías se ha recurrido a realizar varias herramientas que faciliten el aprendizaje de estos, entre tutoriales de manejo en las plataformas hasta audiolibros de los temas vistos.

A continuación, expondremos las actividades que desarrollamos referenciadas en el cronograma de ejecución de la práctica jurídico social. Para esto, informamos que la misma fue realizada en actividades específicas que atienden a la búsqueda de la

realización del primer y segundo objetivo específico las cuales relacionamos de la siguiente manera:

Tabla 3. *Actividades – Mes No. 1.*

Actividad No 1.

Formación e incorporación a la práctica profundizando en la capacitación de tutores para el programa “Formación de Formadores” y los Direccionamientos sobre la ejecución del acompañamiento jurídico para los usuarios del CAL.

EJECUCIÓN: En el primer mes se inició la práctica jurídico-social a cargo de la directora del CAL Dra. Marely Cely. Nos reunimos por medio de presencialidad remota, en esta etapa de inducción conocimos sobre el funcionamiento integral del centro de atención laboral y su relación y trabajo conjunto con la Escuela Nacional Sindical, así como los servicios de formación y de atención jurídica en temas laborales que dichas organizaciones prestan para los trabajadores no sindicalizados y sindicalizados del sector obrero correspondiente a la plantación y extracción de la palma de aceite en la región del Magdalena medio.

En la segunda semana, tuvimos un encuentro en presencialidad remota con la Directora del CAL Dra. Marely Cely. En este espacio fueron asignados los grupos de estudiantes que estarían a cargo de cada tutora; a la practicante Cristina Castro le asignaron 19 estudiantes correspondientes a trabajadores entre dos seccionales Sintrainagro-San Alberto y Sintrainagro-Puerto Wilches; a su vez, a la practicante Nelly Núñez le asignaron 20 estudiantes correspondientes a trabajadores entre Sintrapalma- Barrancabermeja y Sintraproaceites-El Copey.

Adicionalmente, se nos presentó todo el cronograma del curso, indicando la fecha de inicio del mismo con la clase “Introducción al programa de formación virtual”, programada para el sábado 4 de julio de 2020, que sería el inicio formal del programa de formación virtual donde tutores entrarían a tener contacto con sus grupos definitivamente. Nuestra tarea a partir de este momento se encaminó a conocer todos los manuales existentes entre los diferentes temas, idear y aplicar las diferentes herramientas de multiplicación de saberes.

Actividad No 3.**Clase magistral y talleres de profundización No 1**

A. CLASE MAGISTRAL: El 11 de julio del año 2020 el Dr. Diego López realizó una clase magistral. Allí se dio, sobre todo, una introducción al derecho laboral: Reconstrucción histórica del derecho laboral, principios internacionales del derecho laboral y principios constitucionales y legales del derecho laboral. Link de la clase: <https://www.youtube.com/watch?v=7FTZDBeYoE4>

B. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: Se les envió por medio del chat de grupo un cuestionario calificable que contiene un caso jurídico en el cual los estudiantes debían responder tres preguntas concernientes al tema de principios del derecho laboral.

C. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Debido al enfoque del curso, el cual busca convertir al estudiante en un sujeto capacitado para formar a otros en su región, se diseñó el Plan de Observación para desarrollar la multiplicación de saberes con base a las particularidades de cada grupo de estudiantes.

D. GRUPO: SINTRAINAGRO SECCIONAL SAN ALBERTO Y PUERTO WILCHES:

ASISTENCIA CLASE MAGISTRAL: En la primera sesión del módulo 1 se presentaron los miembros de los dos sindicatos ubicados en San Alberto y en Puerto Wilches, los cuales se presentaron algunos desde sus casas y otros desde las sedes sindicales de sus lugares de trabajo. Así, se hizo la clase dictada por el Doctor Diego López, en relación a las nociones básicas del Derecho Laboral.

ENCUENTRO 1: En el primer encuentro se hizo una debida presentación del grupo, presentando a los asistentes con los colaboradores. Entre ellos estaban Angela Cristina Castro Nuván (tutora), Marcelo Patiño y Andrey Piñeres como soporte jurídico del programa. Los estudiantes conocieron quién los iba ayudar en el proceso y se hizo una debida introducción al curso.

ENCUENTRO 2: Tras haber creado un grupo de WhatsApp en pro de la comunicación con los estudiantes, se pactó encuentro para hacer el primer evento de taller en el que se hizo la retroalimentación de la historia, antecedentes y principios del derecho laboral para que al final los estudiantes pudieran hacer un pequeño análisis de nociones básicas del derecho laboral.

**GRUPO: SINTRAPALMA- BARRANCABERMEJA /
SINTRAPROACEITES- EL COPEY**

ASISTENCIA CLASE MAGISTRAL: Respecto de la participación de la clase magistral correspondiente al módulo No 1 asistieron 15 integrantes del equipo Sintrapalma/ Sintraproaceites, los cuales participaron mediante presencialidad remota algunos desde su lugar de vivienda y otros desde las sedes sindicales respectivas en Barrancabermeja y el Copey.

ENCUENTRO DE TALLERES DE PROFUNDIZACIÓN:

ENCUENTRO No. 1: Se formalizó el espacio taller-tutor dictado por Nelly Rocío Núñez el día sábado 11 de Julio de 2020, durante el encuentro se realizaron acuerdos para fijar el espacio, hora y fecha semanal de profundización, y se corroboró el ingreso y registro de los estudiantes a la plataforma de la REDAL.

ENCUENTRO No. 2: Se ejecutó el taller guiado por Nelly Rocío Núñez el día domingo 19 de julio de 2020. Dentro del desarrollo del taller, se hizo una pequeña actividad de reconocimiento grupal; seguida de retroalimentación de lo visto en clase magistral respecto de los principios del Derecho Laboral; resolución de dudas e inquietudes; en el mismo espacio se liberó un caso taller que los estudiantes debían solucionar respecto a lo visto en clase, así se dio el espacio de micrófono abierto para debatir frente al tema, y se dió plazo de entrega de la respuesta escrita para el sábado 25 de julio.

Actividad No 4.**MÓDULO 2: PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS**

A. CLASE MAGISTRAL: Se realizó clase magistral dictada por el Dr. Cristian Barajas, en fecha 25 de Julio 2020. El tema de la clase fue Prestaciones sociales y económicas: Prima de servicios, cesantías, intereses de las cesantías, dotación, subsidio familiar, licencias de maternidad y paternidad, vacaciones, indemnizaciones por despido sin justa causa, por despido sin autorización, Indemnización moratoria; Sanción por no consignar las cesantías en el fondo. Link de la clase:

https://www.youtube.com/watch?v=Vm1m8qn7r14&feature=emb_logo

B. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: Se diseñó un taller evaluable con tres casos sobre prestaciones sociales: el primer caso concerniente al tema Prima de servicios y el Decreto 770 de 2020 Artículo 6; el segundo caso, una liquidación de las prestaciones sociales; y el tercer caso, sobre el tema

prescripción de las prestaciones y acciones legales para su reclamación.

C. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Se realizó junto con el grupo la corrección de la liquidación de prestaciones sociales propuesta en el taller. **GRUPO: SINTRAINAGRO SAN ALBERTO Y PUERTO WILCHES:**

CLASE MAGISTRAL: En la segunda clase magistral asistieron 10 estudiantes en la que se desarrollaron las temáticas relativas a las prestaciones sociales, en temas como las liquidaciones por despido injustificado, los pagos de salario con prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, auxilio de transporte y de conectividad, entre otros.

ENCUENTRO 1 Y 2: En estos encuentros se desarrollaron las temáticas alusivas a definición de prestaciones sociales, sus características principales, como acceder a ellas y finalmente, como liquidarlas. Para ello se desarrollaron varias actividades académicas en las que se afianzaron las habilidades en liquidación de prestaciones sociales e incluso el pago de las mismas en tiempos de COVID-19.

GRUPO: SINTRAPALMA- BARRANCABERMEJA / SINTRAPROACEITES- EL COPEY

ASISTENCIA CLASE MAGISTRAL: Respecto de la participación de la clase magistral correspondiente al módulo No 2 asistieron 13 integrantes del equipo Sintrapalma/ Sintraproaceites, los cuales participaron mediante presencialidad remota desde su lugar de residencia respectivas en Barrancabermeja y el Copey.

ENCUENTRO DE TALLERES DE PROFUNDIZACIÓN:

ENCUENTRO No. 1: Se realizó el taller de profundización dictado por Nelly Rocío Núñez el día domingo 26 de Julio de 2020 a las 2 pm, durante el encuentro se realizaron los comentarios respectivos de la entrega del taller No 1, en segundo momento se realizó retroalimentación respecto de la clase magistral aclarando y resolviendo dudas sobre Prestaciones sociales y económicas; se propuso para el siguiente encuentro intentar resolver el taller escrito propuesto así como de profundizar en la forma de realizar una liquidación de prestaciones sociales de forma adecuada.

9.1.2. Informe mensual No. 2. Etapa de desarrollo

A continuación, se expondrá las actividades desarrolladas en el cronograma de ejecución de la práctica jurídico-social. Para esto, informamos que la misma fue realizada en actividades específicas que atienden a la búsqueda de la realización del primer y segundo objetivo específico las cuales relacionamos de la siguiente manera:

Tabla 4. Actividades – Mes No. 2.

Actividad No 1

Clases magistrales y talleres de profundización **MÓDULO 2: PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS**

A. CLASE MAGISTRAL: Se realizó clase magistral dictada por el Dr. Cristian Barajas, en fecha 25 de Julio 2020. El tema de la clase fue Prestaciones sociales y económicas: Prima de servicios, cesantías, intereses de las cesantías, dotación, subsidio familiar, licencias de maternidad y paternidad, vacaciones, indemnizaciones por despido sin justa causa, por despido sin autorización, Indemnización moratoria; Sanción por no consignar las cesantías en el fondo.

Link de la clase:

https://www.youtube.com/watch?v=Vm1m8qn7r14&feature=emb_logo

B. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: Se diseñó un taller evaluable con tres casos sobre prestaciones sociales: el primer caso concerniente al tema Prima de servicios y el Decreto 770 de 2020 Artículo 6; el segundo caso, una liquidación de las prestaciones sociales; y el tercer caso, sobre el tema prescripción de las prestaciones y acciones legales para su reclamación.

C. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Se realizó junto con el grupo la corrección de la liquidación de prestaciones sociales propuesta en el taller.

GRUPO: SINTRAINAGRO SAN ALBERTO Y PUERTO WILCHES:

CLASE MAGISTRAL: (11 de julio de 2020) En la segunda clase magistral asistieron 10 estudiantes en la que se desarrollaron las temáticas relativas a las prestaciones sociales, en temas como las liquidaciones por despido injustificado, los pagos de salario con prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones, auxilio de transporte y de conectividad, entre otros.

ENCUENTRO N° 1: (16 de julio de 2020) En el primer encuentro del 01 de agosto de 2020 se desarrollaron las debidas retroalimentaciones a los conceptos de prestaciones sociales con una participación conjunta de los estudiantes en sus dudas nacientes de los temas cotidianos en sus labores. Se tocaron desde las definiciones de los pagos de las prestaciones hasta la tramitología de la licencia de maternidad.

ENCUENTRO N° 2: Para el segundo encuentro (08 de agosto de 2020) se desarrolló un taller asignado por el doctor Cristian Barajas con ejercicios de diversas temáticas en las prestaciones sociales, donde se afianzaron conocimientos en el desarrollo de liquidaciones (vacaciones, prima, cesantías, intereses, sanción moratoria), situaciones especiales del COVID, y conceptos de salario.

De la clase se emitió un formato de progreso: (https://drive.google.com/file/d/1r9ad_LvI_4_E9qDVPfaUFDLJq0V_We0Y/view?usp=sharing)

GRUPO: SINTRAPALMA- BARRANCABERMEJA / SINTRAPROACEITES- EL COPEY

ASISTENCIA CLASE MAGISTRAL: Respecto de la participación de la clase magistral correspondiente al módulo No 2 asistieron 13 integrantes del equipo Sintrapalma/ Sintraproaceites, los cuales participaron mediante presencialidad remota desde su lugar de residencia respectivas en Barrancabermeja y el Copey.

ENCUENTRO DE TALLERES DE PROFUNDIZACIÓN:

ENCUENTRO No. 1: Se realizó el taller de profundización dictado por Nelly Rocío Núñez el día domingo 26 de Julio de 2020 a las 2 pm, durante el encuentro se realizaron los comentarios respectivos de la entrega del taller No. 1; en segundo momento, se realizó retroalimentación respecto de la clase magistral aclarando y resolviendo dudas sobre prestaciones sociales y económicas; se propuso para el siguiente encuentro

intentar resolver el taller escrito propuesto así como de profundizar en la forma de realizar una liquidación de prestaciones sociales de forma adecuada.

ENCUENTRO No. 2: Se ejecutó el taller guiado por Nelly Rocío Núñez el día miércoles 05 de agosto de 2020 a las 4 pm; en un primer momento se dio espacio para solucionar las dudas y apreciaciones frente al taller No. 2, posteriormente se dio un espacio conjunto en donde se hizo la corrección y solución grupal respecto del taller para verificar el uso adecuado de los diferentes métodos y fórmulas aprendidas y proporcionadas en la clase magistral.

Actividad No 3.

MÓDULO 3: ACOSO LABORAL

A. CLASE MAGISTRAL: Se realizó clase magistral dictada por la Dr. Ana María Amado, en fecha 08 de agosto 2020. El tema de la clase fue Acoso Laboral: Concepto, modalidades, tratamiento preventivo y correctivo del acoso laboral, sanciones en el sector público y privado, autoridades competentes para investigar, Comité de Convivencia Laboral y Ley 1010 de 2006. Link [delaclase: https://www.youtube.com/watch?v=p1gO6lPJyi0&feature=emb_title](https://www.youtube.com/watch?v=p1gO6lPJyi0&feature=emb_title)

B. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: Cada uno de los grupos de estudiantes debía elaborar una propuesta de campaña o de acciones para evitar el acoso laboral en las respectivas empresasdondelaboran.

C. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Se implementó la técnica para la investigación sociocualitativa denominada “Árbol de problemas”. El árbol de problema es una herramienta de exploración que permite el acercamiento a situaciones problemáticas, a necesidades o intereses que requieren su análisis para la comprensión, en profundidad, de sus orígenes y perspectivas de transformación. Es una herramienta que se centra en las percepciones, y se utilizó para que los estudiantes identificaran situaciones de Acoso Laboral en susempresas.

GRUPO: SINTRAINAGRO SECCIONAL PUERTO WILCHES Y SAN ALBERTO:

CLASE MAGISTRAL: Para la clase magistral del 08 de agosto de 2020, se tuvo una participación de 12 estudiantes, donde, la mayoría se encontraban en la sede sindical. Para esta sesión se tuvo presente al Dr. Fabio González.

ENCUENTRO N° 1: Se desarrolló un taller dictado por Angela Cristina Castro, en el cual se hicieron retroalimentaciones sobre el tema, se resolvieron las dudas y además se plantearon todas las ideas que se harían dirigidas a crear una idea de multiplicación de saberes en el tema. En tal encuentro se acordó que los trabajadores iban a desarrollar una idea para impulsar el conocimiento de los fueros, sobre todo el sindical.

ENCUENTRO N° 2: En el segundo encuentro se creó la idea de hacer folletos con las definiciones relativas a los fueros sindicales, en ella se adjuntan los conceptos y se definieron las tareas pendientes para el desarrollo de la actividad.

<https://drive.google.com/drive/folders/1cblIq97j2IL5Rk9HpnIfjkH1BFUdwOwb?usp=sharing>

GRUPO: SINTRAPALMA- BARRANCABERMEJA / SINTRAPROACEITES-EL COPEY

ASISTENCIA CLASE MAGISTRAL: Respecto de la participación de la clase magistral correspondiente al módulo No 4 asistieron 15 integrantes del equipo Sintrapalma/ Sintraproaceites, los cuales participaron mediante presencialidad remota desde su lugar de residencia respectivas en Barrancabermeja y el Copey.

ENCUENTRO DE TALLERES DE PROFUNDIZACIÓN:

ENCUENTRO No. 1: PROGRAMADO PARA EL 29 DE AGOSTO DE 2020

ENCUENTRO No. 2: PROGRAMADO PARA EL DIA 05 DE SEPTIEMBRE DE 2020

Evidencias y registro fotográfico:

- Video clase magistral No 1 <https://www.youtube.com/watch?v=7FTZDBeYoE4>
- Video clase magistral No2.

https://www.youtube.com/watch?v=Vm1m8qn7r14&feature=emb_logo

9.1.3. Informe mensual No. 3.

A continuación, se expondrá las actividades desarrolladas en el cronograma de ejecución de la práctica jurídico-social. Para esto, se informa que la misma fue realizada en actividades específicas que atienden a la búsqueda de la realización del primer y segundo objetivo específico, las cuales se relacionaron de la siguiente manera:

Tabla 5.

Actividades – Mes No 3.

Actividad No. 1

Clases magistrales y talleres de profundización Actividades faltantes:

MÓDULO: ACOSO LABORAL

A. CLASE MAGISTRAL: Se realizó clase magistral dictada por la Dr. Ana María Amado, en fecha 08 de agosto 2020. El tema de la clase fue Acoso Laboral: Concepto, modalidades, tratamiento preventivo y correctivo del acoso laboral, sanciones en el sector público y privado, autoridades competentes para investigar, Comité de Convivencia Laboral y Ley 1010 de 2006. Link de la clase: https://www.youtube.com/watch?v=p1gO6lPJy0&feature=emb_title

B. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: Cada uno de los grupos de estudiantes debía elaborar una propuesta de campaña o de acciones para evitar el acoso laboral en las respectivas empresa donde laboran.

C. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Se implementó la técnica para la investigación sociocualitativa denominada Árbol de problemas: El árbol de problema es una herramienta de exploración, que permite el acercamiento a situaciones problemáticas, a necesidades o intereses que requieren su análisis para la comprensión, en profundidad, de sus orígenes y perspectivas de transformación. Es una herramienta que se centra en las percepciones, y se utilizó para que los estudiantes identificaran situaciones de Acoso Laboral en sus empresas.

GRUPO: SINTRAINAGRO SAN ALBERTO Y PUERTO WILCHES:

En la clase magistral asistieron 4 estudiantes, esta clase se desarrolló en pro de la concientización de las situaciones de acoso laboral en las empresas de parte de los empleadores e incluso de los mismos compañeros de trabajo. Fue una clase orientada a explicar la ley 1010 de 2006 junto con los convenios internacionales. Se explicó su aplicación y las diferentes formas de prevenir el acoso en la legislación nacional colombiana.

Encuentro N° 1: En el primer taller se desarrolló una retroalimentación del tema con enfoque participativo, en la intervención se hizo una actividad denominada “la silueta” en la que los estudiantes hicieron una silueta grande en la que desde la sede cada estudiante escribió una situación de acoso que se presentaba en la empresa de los sindicalistas.

Encuentro N° 2: Para el encuentro N°. 2 se hizo una actividad de Cartografía, en la que se desarrollaron actividades para identificar en qué zonas de las empresas donde trabajan los estudiantes se desarrollaron más situaciones de acoso laboral. De ello salió una matriz que identificó en qué zonas y a qué población se le presenta en mayor medida este tipo de casos.

PRODUCTO: De las socializaciones que se dieron en los encuentros se realizó una matriz en la que se identificaron los casos más frecuentes de acoso laboral en conjunto con la forma en la que se trataron.

ACOSO LABORAL TALLER:

<https://drive.google.com/file/d/12khZ56GB4x9-aKbHrzrxZANPnuo5nwcL/view?usp=sharing>

Matriz:

https://drive.google.com/file/d/1aH_R2IoRLdsvDDVdbOo1xVDqJyzbxfQ2/view?usp=sharing

GRUPO: SINTRAPALMA- BARRANCABERMEJA / SINTRAPROACEITES-EL COPEY

ASISTENCIA CLASE MAGISTRAL: Respecto de la participación de la clase magistral correspondiente al módulo No 3 asistieron 11 integrantes del equipo Sintrapalma/ Sintraproaceites, los cuales participaron mediante presencialidad remota desde su lugar de residencia respectivas en Barrancabermeja y el Copey; se presentaron algunos problemas de fallos eléctricos en las regiones y problemas de

conexión.

ENCUENTRO DE TALLERES DE PROFUNDIZACIÓN:

ENCUENTRO No. 1: Se realizó el taller de profundización dictado por Nelly Rocío Nuñez el día miércoles 12 de agosto de 2020 a las 4 pm. En un primer momento se hicieron comentarios respecto de la entrega de talleres No 2, posteriormente se brindó un espacio de debate sobre el conversatorio “Despide un mamerto”, donde los trabajadores y trabajadoras lograron llevar la teoría tratada en el módulo y comprenderla frente a la realidad que se vivía en este mes en el país. Finalmente se dio espacio para la retroalimentación de las diferentes modalidades de acoso laboral estudiadas en la clase magistral. Se presentó además una propuesta de cartografía del territorio o silueta corporal para la construcción de una campaña en prevención del Acoso Laboral en los territorios.

ENCUENTRO No. 2: Se ejecutó el taller guiado por Nelly Rocío Nuñez el día sábado 22 de agosto de 2020 a las 2 pm; Los estudiantes asistentes participaron en la exposición y socialización de posibles casos que habían identificado en sus lugares de trabajos o territorios, con esto se reforzó la teoría puesto que lograron utilizar los insumos teóricos para hacer una reflexión respecto de su entorno. En un segundo momento se les propuso la solución de una matriz propuesta desde el espacio de laboratorio de multiplicación de saberes, el cual invitaba al estudiante a solucionar una matriz pensando en las modalidades de acoso aprendidas e identificarlas en su entorno y registrarlas de forma escrita, para identificar las posibles causas que desencadenan tales situaciones y finalmente realizar propuestas para la erradicación y prevención de Acoso laboral. El plazo de entrega de la matriz se dio hasta el próximo taller (agosto 29).

OBJETIVO QUE CONTRIBUYE A ALCANZAR

Realizar el acompañamiento jurídico y pedagógico del proceso de formación del programa FORMACIÓN DE FORMADORES del CAL Puerto Wilches.

Actividad No 2.

MÓDULO: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

A. CLASE MAGISTRAL: Se realizó clase magistral dictada por el Dr. Fabio Gonzales, en fecha 22 de agosto de 2020. El tema de la clase fue Estabilidad Laboral Reforzada: medidas de protección especial para trabajadores y trabajadoras en

condiciones con necesidad de protección especial, fuero sindical, fuero de maternidad, fuero por discapacidad. Link de la clase magistral:

<https://www.youtube.com/watch?v=vliCI2op6UE&feature=youtu.be>

B. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: Conforme a los distintos fueros estudiados en la clase magistral se le asignó a cada sindicato un fuero en específico (fuero de maternidad, fuero circunstancial, fuero directivo y fuero por discapacidad), para que cada grupo realizara una propuesta para proteger el derecho a la igualdad y promover acciones afirmativas contra la discriminación basado en el fuero asignado.

C. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Se implementó la técnica para la investigación sociocualitativa denominada Mapa de Situaciones: El objetivo es describir situaciones, develar sus causas y poner en evidencia procesos en los cuales los sujetos y los grupos han estado o están involucrados; es una técnica que permite expresar situaciones del tema. La herramienta se implementa a través de que cada participante del grupo demuestre por medio de un dibujo, un gráfico o un texto corto la percepción o alguna situación que encuentre sobre el tema, y luego realice otro segundo dibujo/gráfico/texto donde plantee el cambio de esa situación -situación ideal-.

3. SINTRAINAGRO SECCIONAL PUERTO WILCHES Y SAN ALBERTO:

CLASE MAGISTRAL: Para la clase magistral del 08 de agosto de 2020, se tuvo una participación de 12 estudiantes, donde, la mayoría se encontraban en la sede sindical. Para esta sesión se tuvo presente al Dr. Fabio González.

ENCUENTRO N° 1: Se desarrolló un taller dictado por Angela Cristina Castro, en el cual se hicieron retroalimentaciones sobre el tema, se resolvieron las dudas y además se plantearon todas las ideas que se harían dirigidas a crear una idea de multiplicación de saberes en el tema. En tal encuentro se acordó que los trabajadores iban a desarrollar una idea para impulsar el conocimiento de los fueros, sobre todo el sindical.

ENCUENTRO N° 2: En el segundo encuentro se creó la idea de hacer folletos con las definiciones relativas a los fueros sindicales, en ella se adjuntan los conceptos y se definieron las tareas pendientes para el desarrollo de la actividad.

<https://drive.google.com/drive/folders/1cbtIq97j2IL5Rk9HpnIfjKH1BFUdwOwb?usp=sharing>

4. SINTRAPALMA- BARRANCABERMEJA / SINTRAPROACEITES- EL COPEY

ASISTENCIA CLASE MAGISTRAL: Respecto de la participación de la clase magistral correspondiente al módulo No 4 asistieron 15 integrantes del equipo Sintrapalma/ Sintraproaceites, los cuales participaron mediante presencialidad remota desde su lugar de residencia respectivas en Barrancabermeja y el Copey.

ENCUENTRO DE TALLERES DE PROFUNDIZACIÓN:

ENCUENTRO No. 1: Se realizó el taller de profundización dictado por Nelly Rocío Núñez el día sábado 29 de agosto de 2020 a las 3 pm. Inicialmente se realizaron los respectivos comentarios respecto de la entrega del taller No 3; posteriormente se realizó un repaso y solución de dudas respecto de los conceptos y herramientas sobre el tema de estabilidad laboral reforzada; profundización y análisis de la circular 049 de 2019. Finalmente se dio paso a la asignación y orientación de la actividad encaminada a la “Propuesta para proteger el Derecho a la igualdad y promover acciones afirmativas contra la discriminación”

ENCUENTRO No. 2: Se ejecutó el taller guiado por Nelly Rocío Núñez el día sábado 05 de septiembre de 2020 a las 3 pm; donde se dio el espacio para la socialización de las matrices realizadas tanto para el Mod. No 3 y Mod. No 4, lo cual permitió tener insumos para desarrollar la propuesta de multiplicación de saberes “Árbol de problemas”, lo cual, en conjunto, proporcionó insumos claros para la construcción de la propuesta de campaña, donde se definió hacer una revisión documental de actas en el sindicato de Sintraproaceites con el fin de verificar el tratamiento que se le dio tanto a los casos activos como a los pasados. Sumado a esto en la propuesta se propone la construcción de una herramienta de encuesta tipo “diálogo abierto” para aplicar en los diferentes territorios acompañada de folletos informativos respecto de Acoso Laboral y estabilidad laboral reforzada, se busca con esta herramientas detectar posibles casos y hacer pedagogía de tales derechos en los territorios. (se plantea aplicarlo en todos los territorios de los participantes en el curso). Por otro lado, se detectó además la necesidad de crear un comité de resolución de conflictos en el sindicato de Sintrapalma- Barrancabermeja.

Actividad No. 3

MÓDULO: RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

A. CLASE MAGISTRAL: Se realizó clase magistral dictada por el Dr. Jorge Martínez Martínez, en fecha 05 de septiembre de 2020. El tema de la clase fue el Régimen de Seguridad Social Integral: Sistema General de Salud, Pensiones, Riesgos

B. Laborales, Servicios sociales complementarios.

C. Link de la clase magistral:

<https://www.youtube.com/watch?v=dgbxrbPTSu8&feature=youtu.be>

D. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: En virtud del Decreto 1174 de 2020 expedido por el Gobierno Nacional el 27 de agosto 2020, el cual contempla una serie de cambios desfavorables al Régimen de Seguridad Social en Colombia, la actividad calificable para el módulo consistió en construir una campaña para visibilizar los efectos que la puesta en marcha del decreto traería para los trabajadores y trabajadoras en el país.

E. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Se implementó la técnica para la investigación sociocualitativa denominada “Mapa mental”: es una herramienta de estructuración que estimula el aprendizaje de conceptos y las relaciones que existen entre ellos. Permite identificar ideas significativas y proporciona una imagen amplia de lo que se quiere aprender

GRUPO: SINTRAINAGRO SAN ALBERTO Y PUERTO WILCHES:

CLASE MAGISTRAL: Esta clase fue desarrollada en pro de instruir a los trabajadores sobre las temáticas básicas de la seguridad social, pero sobretodo se hizo para concientizarlos sobre las cosas que podrían suceder si el nuevo decreto expedido por el gobierno llegara a ser puesto en marcha (Decreto 1174 de 2020).

ENCUENTRO N°1: Para este taller desarrollado por la estudiante Ángela Cristina Castro Nuván se planeó en la primera sesión una retroalimentación de los conceptos básicos en seguridad social, incluyendo régimen en salud, pensión, ARL, y elementos complementarios. Tras la retroalimentación se dejó para el trabajo conjunto el estudio del decreto 1174 de 2020.

ENCUENTRO N°2: Esta sesión se realizó para el análisis del decreto 1174 de 2020, en el que se expuso a los 2 estudiantes asistentes los riesgos que viene con su aplicación y el contraste con la ley 100 de 1993 en la pérdida de beneficios ganados. De aquí salió como proyecto un análisis grupal del decreto y algunos videos para expresarse en contra de la legislación en proyecto.
https://drive.google.com/drive/folders/19H6QQNdysUmjK66Qmxw3AWPa_00EDz6?uspsharing

GRUPO: SINTRAPALMA-BARRANCABERMEJA / SINTRAPROACEITES - EL COPEY

ASISTENCIA CLASE MAGISTRAL: Respecto de la participación de la clase magistral correspondiente al módulo No. 5 asistieron 13 integrantes del equipo Sintrapalma/ Sintraproaceites, los cuales participaron mediante presencialidad remota desde su lugar de residencia respectivas en Barrancabermeja y el Copey. Se presentaron problemas de fluido eléctrico en algunos territorios.

ENCUENTRO DE TALLERES DE PROFUNDIZACIÓN:

ENCUENTRO No. 1: Se realizó el taller de profundización dictado por Nelly Rocío Núñez el sábado 12 de septiembre de 2020 a las 3 pm. Inicialmente se realizó la socialización y asignación de tareas respecto de la propuesta general, se permitió la reconstrucción y nuevos aportes respecto de la propuesta de campaña de focalización e información. En un segundo momento se hizo la retroalimentación y resolución de dudas y preguntas respecto del módulo No. 5 “Seguridad social” y, finalmente, se propuso un análisis frente a las implicaciones de la nueva disposición del gobierno el Decreto 1174 de 2020.

ENCUENTRO No. 2: PROGRAMADO PARA EL 19 DE SEPTIEMBRE DE 2020.

Evidencias:

- Video clase magistral Mod. Acoso laboral.

https://www.youtube.com/watch?v=p1gO6lPJyi0&feature=emb_title

- Video clase magistral Mod. Estabilidad laboral reforzada

<https://www.youtube.com/watch?v=vliCI2op6UE&feature=youtu.be>

- Video clase magistral Mod. Régimen de seguridad social

<https://www.youtube.com/watch?v=dgbxrbPTSu8&feature=youtu.be>

9.1.4. Informe mensual No. 4

A continuación, expondremos las actividades que desarrollamos referenciadas en el cronograma de ejecución de la práctica jurídico-social. Para esto, informamos que la misma fue realizada en actividades específicas que atienden a la búsqueda de la realización del primer y segundo objetivo específico las cuales relacionamos de la siguiente manera:

Tabla 6. *Actividades – Mes No 4.*

Actividad No 1

Clases magistrales y talleres de profundización

Reporte actividades faltantes

MÓDULO 5: RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

A. CLASE MAGISTRAL: Se realizó clase magistral dictada por el Dr. Jorge Martínez Martínez, en fecha 05 de septiembre de 2020. El tema de la clase fue el Régimen de Seguridad Social Integral: Sistema General de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales, Servicios sociales complementarios. Link de la clase magistral: <https://www.youtube.com/watch?v=dgbxrbPTSu8&feature=youtu.be>

B. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: En virtud del Decreto 1174 de 2020 expedido por el Gobierno Nacional el 27 de agosto 2020, el cual contempla una serie de cambios desfavorables al Régimen de Seguridad Social en Colombia, la actividad calificable para el módulo consistió en construir una campaña para visibilizar los efectos que la puesta en marcha del decreto traería para los trabajadores y trabajadoras en el país.

C. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Se implementó la técnica para la investigación sociocualitativa denominada “Mapa mental”. Esta es una herramienta de estructuración que estimula el aprendizaje de conceptos y las relaciones que existen entre ellos. Permite identificar ideas significativas y proporciona una imagen amplia de lo que se quiere aprender.

3. SINTRAINAGRO SAN ALBERTO Y PUERTO WILCHES:

CLASE MAGISTRAL: Esta clase fue desarrollada en pro de instruir a los trabajadores sobre las temáticas básicas de la seguridad social, pero sobretodo se hizo para concientizarlos sobre las cosas que podrían suceder si el nuevo decreto expedido por el gobierno llegara a ser puesto en marcha (Decreto 1174 de 2020).

ENCUENTRO N°1: Para este taller desarrollado por la estudiante Ángela Cristina Castro Nuván se planeó en la primera sesión una retroalimentación de los conceptos básicos en seguridad social, incluyendo régimen en salud, pensión, ARL, y elementos complementarios. Tras la retroalimentación se dejó para el trabajo conjunto el estudio del decreto 1174 de 2020.

ENCUENTRO N°2: Esta sesión se realizó para el análisis del decreto 1174 de 2020, en el que se le expuso a los 2 estudiantes asistentes los riesgos que viene con su aplicación y el contraste con la ley 100 de 1993 en la pérdida de beneficios ganados. De aquí salió como proyecto un análisis grupal del decreto y algunos videos para expresarse en contra de la legislación en proyecto. https://drive.google.com/drive/folders/19H6QQNdysUmjK66Qmxw3AWPa_00EDz6?usp=sharing

4. SINTRAPALMA- BARRANCABERMEJA / SINTRAPROACEITES- EL COPEY

ASISTENCIA CLASE MAGISTRAL: Respecto de la participación de la clase magistral correspondiente al módulo No 5 asistieron 13 integrantes del equipo Sintrapalma/ Sintraproaceites, los cuales participaron mediante presencialidad remota desde su lugar de residencia respectivas en Barrancabermeja y el Copey. se presentaron problemas de fluido eléctrico en algunos territorios.

ENCUENTRO DE TALLERES DE PROFUNDIZACIÓN:

ENCUENTRO No. 1: Se realizó el taller de profundización dictado por Nelly Rocío Núñez el sábado 12 de septiembre de 2020 a las 3pm. Inicialmente se realizó la socialización y asignación de tareas respecto de la propuesta general, se permitió la reconstrucción y nuevos aportes respecto de la propuesta de campaña de

focalización e información. En un segundo momento se hizo la retroalimentación y resolución de dudas y preguntas respecto del Mod. No 5 “Seguridad social” y finalmente se propuso un análisis frente a las implicaciones de la nueva disposición del gobierno el Decreto 1174 de 2020.

ENCUENTRO No. 2: Se ejecutó el taller guiado por Nelly Rocío Núñez el día sábado 19 de septiembre de 2020 a las 5 pm; inicialmente se dio un espacio para realizar una actividad del proceso de sistematización referente a los factores dinamizadores y obstructores. Posteriormente se da espacio para la socialización del trabajo realizado respecto del cuadro comparativo entre la ley 100 del 93 y el decreto 1174 de 2020 específicamente frente a las implicaciones en materia de salud, riesgos laborales y pensiones. Finalmente se habló sobre el avance de la propuesta de campaña de información e indagación en desarrollo.

Actividad No 2.

MÓDULO: DEBIDO PROCESO

A. CLASE MAGISTRAL: Se realizó clase magistral dictada por el Dr. Edwin Palma Egea, en fecha 19 de septiembre de 2020. El tema de la clase fue el Debido Proceso: concepto, debido proceso en las relaciones de trabajo del sector privado, principios jurisprudenciales del debido proceso, protección del debido proceso en las relaciones de trabajo y cápsulas para la defensa del debido proceso disciplinario. Link de la clase magistral:

<https://www.youtube.com/watch?v=B1tX2ybgoF0&feature=youtu.be>

B. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: Se planteó como actividad para garantizar el derecho al debido proceso, el diseño y elaboración de una guía de abordaje del proceso disciplinario. La guía comprende 4 temas que el trabajador debe conocer al ser llamado a una diligencia de descargos: i) ¿Qué se debe tener en cuenta antes de la diligencia de descargos?; ii) ¿Qué se debe hacer en la diligencia de descargos?; iii) Argumentos para defenderse durante la diligencia de descargos; iv) La participación del sindicato dentro de la diligencia de descargos.

La actividad entregable por parte de cada uno de los cuatro grupos corresponde al desarrollo de una de estatemáticas.

C. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Se implementó la técnica para la investigación sociocualitativa denominada “Taller”: es un proceso grupal donde se construyen conocimientos, planteamientos, propuestas, preguntas e inquietudes respecto a un tema, es un espacio en el cual cada persona aporta según sus capacidades, experiencias y particularidades.

GRUPO: SINTRAINAGRO SAN ALBERTO Y PUERTO WILCHES:

CLASE MAGISTRAL: Para esta clase tuvimos de acompañamiento al líder sindical, social y político Edwin Palma, presidente de la USO. En esta sesión asistieron 9 estudiantes, la mayoría desde las sedes sindicales.

ENCUENTRO N°1: En el primer encuentro se realizó una retroalimentación dictada por Ángela Cristina Castro, la cual contó con 5 estudiantes. Se trató del debido proceso y los lineamientos debidos en la diligencia de descargos.

ENCUENTRO N° 2: En el segundo encuentro se realizaron exposiciones de parte de los estudiantes sobre el entendimiento y el análisis que tenían ellos sobre este procedimiento de descargos. De este taller debe emitirse un manual que preste un paso a paso del cómo es la manera correcta de manejar el procedimiento disciplinario en la empresa.

GRUPO: SINTRAPALMA- BARRANCABERMEJA / SINTRAPROACEITES- EL COPEY

ASISTENCIA CLASE MAGISTRAL: Respecto de la participación de la clase magistral correspondiente al módulo No 6 asistieron 13 integrantes del equipo Sintrapalma/ Sintraproaceites, los cuales participaron mediante presencialidad remota desde su lugar de residencia respectivas en Barrancabermeja y el Copey. se presentaron problemas de fluido eléctrico en algunos territorios y problemas de conexión.

ENCUENTRO DE TALLERES DE PROFUNDIZACIÓN:

ENCUENTRO No. 1: Se realizó el taller de profundización dictado por Nelly Rocío Núñez el día miércoles 30 de septiembre de 2020 a las 5 pm. Inicialmente se realizó retroalimentación para reforzar respecto de dudas conceptuales y teóricas que se hubieren presentado de la clase magistral correspondiente al tema Debido proceso; específicamente en lo atinente a la diligencia de descargos. Posteriormente se dio espacio para dividir el grupo en cuatro equipos y así asignar temas específicos respecto de la diligencia de descargos, la indicación principal es que cada grupo intentará recopilar información respecto de su tema para después socializar teniendo en cuenta el material de guía proporcionado. En el próximo encuentro cada grupo podrá exponer su indagación y podrá a modo de preguntas respuestas profundizar en los temas. Los insumos que salgan del espacio serán definitivos para elaborar una guía respecto de los aspectos principales para el desarrollo de la diligencia de descargos.

ENCUENTRO No. 2: Se desarrolló el taller de profundización dictado por Nelly Rocío Núñez Robayo el día miércoles 07 de octubre de 2020 a las 5 pm. Inicialmente se dio un espacio para retomar conceptos básicos y ahondar en el tema de diligencia de descargos. Posteriormente se dio vía libre a las diferentes exposiciones con la asignación e grupos así:

GRUPO No 1

Integrantes

Oswaldo Gutiérrez (3103458688)

Francisco Calvo (3102003717)

Alejandro Segundo (3126631810)

Tema: **¿Qué se debe hacer antes de entrar a la diligencia de descargos? GRUPO No 2**

Integrantes:

Camila Enciso, Janso Lima, Héctor Jaimes

Tema: **¿Qué se debe hacer en la diligencia de descargos? GRUPO No 3**

Integrantes:

María Vergel Enit Villareal Yuly Paola

Tema: **¿Argumentos para tener en cuenta en la defensa de la diligencia de descargos?**

GRUPO No 4

Integrantes:

Camila Durán, Ederley Barrios, Rafael Mendoza, Edgardo Espitia, Jorge España

Tema: La participación del sindicato dentro de la diligencia de descargos.

Finalmente se dio espacio para realizar las conclusiones en el espacio.

Actividad No 3.**MÓDULO: LIBERTAD SINDICAL**

A. CLASE MAGISTRAL: Se realizó clase magistral dictada por el Dr. Diego López el 03 de octubre de 2020. El tema de la clase fue Libertad sindical, profundizando en las dimensiones propias de: Asociación, Negociación y Huelga. Link de la clase magistral:

<https://youtu.be/UVYkzkmPEMg>

B. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: Se planteó como actividad para garantizar el ejercicio del derecho de asociación, el diseño y elaboración de una guía para crear un sindicato, así como para el proceder a la hora de querer modificar los estatutos de las organizaciones ya activas; en este punto se plantea realizar una matriz que incluirá el análisis de los mismos desde el enfoque de género e inclusión en varios aspectos como la no discriminación en todos sus ámbitos.

D. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Se implementó la técnica para la investigación sociocualitativa denominada “Matriz de análisis”, que es un proceso grupal donde se construyen conocimientos, planteamientos, propuestas, preguntas e inquietudes respecto a un tema, en este caso los enfoques aportados.

GRUPO: SINTRAINAGRO SAN ALBERTO Y PUERTO WILCHES:

CLASE MAGISTRAL: Para esta clase tuvimos de acompañamiento del profesional Diego López, abogado y profesor de la Universidad Industrial de Santander. En esta sesión asistieron 5 estudiantes, la mayoría desde las sedes sindicales de San Alberto. La temática, desarrollada entorno a libertad sindical, se enfocó en aclarar los derechos que les acaecen a los derechos de libertad sindical, pasando desde los convenios de la OIT, hasta los lineamientos establecidos con Colombia para la protección de este derecho.

ENCUENTRO N°1: En el primer encuentro se realizó una retroalimentación dictada por Ángela Cristina Castro, la cual contó con 7 estudiantes. En se compartió el video “El sindicalismo cuenta”, documental emitido por la ENS, en donde se presenta la historia, lucha y evolución de las luchas sindicales en Colombia contada por sus propios actores. Tras la reflexión se desarrolló una retroalimentación de la clase de libertad sindical y se dio un debate en torno a la temática del video con los trabajadores para impulsar la crítica constructiva en ellos. Finalmente, se les dejó como tarea la revisión de cambios que pudieren hacer a sus estatutos.

ENCUENTRO N° 2: (PROGRAMADO PARA EL SÁBADO 17 DE OCTUBRE).

GRUPO: SINTRAPALMA- BARRANCABERMEJA / SINTRAPROACEITES- EL COPEY

ASISTENCIA CLASE MAGISTRAL: Respecto de la participación de la clase magistral correspondiente al módulo Libertad sindical asistieron 12 integrantes del equipo Sintrapalma/ Sintraproaceites, los cuales participaron mediante presencialidad remota desde su lugar de residencia respectivas en Barrancabermeja y el Copey. se presentaron problemas de fluido eléctrico en algunos territorios y problemas de conexión.

ENCUENTRO DE TALLERES DE PROFUNDIZACIÓN:

ENCUENTRO No. 1: Se realizó el taller de profundización dictado por Nelly Rocío Núñez el día sábado 10 de octubre de 2020 a las 5 pm. Inicialmente se realizó retroalimentación para reforzar respecto de dudas conceptuales y teóricas que se hubieren presentado de la clase magistral correspondiente al tema Libertad sindical. Se creó un espacio de diálogo entre los sindicalistas que ya tenían una experiencia en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva; mientras los sindicatos jóvenes hacían preguntas sobre su duración procedimiento y posibles exigencias en los pliegos. Finalmente se liberó la actividad respecto de la “Matriz de análisis”

ENCUENTRO No. 2: PROGRAMADO PARA EL DIA SABADO 17 DE OCTUBRE 2020

PRODUCTO FINAL:**SERIE DE PODCAST “Formador de Formadores” Programa de formación virtual.****Disponible en Spotify y Anchor.**

La elaboración y diseño *de los podcast* es el producto que se realiza para dar cumplimiento al tercer objetivo de la propuesta. La elección de la misma se dio en el marco del seguimiento y examen frente el proceso formativo al cual se le brindo acompañamiento; en uno de los diagnósticos se detecta una debilidad en el proceso de formación la cual está relacionada con el factor tiempo; y es que el trabajador o trabajadora en la mayoría de los casos no cuenta con el tiempo suficiente para repasar, leer y reforzar sus conocimientos pues debe decidir entre trabajar entre largos horarios, descansar como actividad vital y cuidar a su familia o estudiar.

Es por ello que la herramienta es una pieza auditiva diseñada para optimizar el tiempo del trabajador o trabajadora pues permite escuchar el contenido de los manuales que hacen parte de la serie de herramientas utilizadas en el programa; el cual permite el acceso al contenido en el momento y ritmo que el estudiante requiera, pudiendo estudiar en espacios alternativos al aula virtual o mientras realiza actividades mecánicas, o habituales que puede combinar con un sonido, con la posibilidad de repasarlos y reproducirlos las veces que el estudiante lo requiera para lograr el objetivo de conocer el contenido de los manuales físicos y reforzar sus conocimientos, el podcast gira alrededor de este objetivo pero dentro de él encontramos también un espacio para interactuar ambientado con una serie de sonidos musicales, voces y testimonios reales de trabajadores, sindicalistas quienes opinan y cuentan sus experiencias respecto de cada tema estudiado en el respectivo módulo, lo cual también permite que al escucharlo se brinden insumos para relacionar la teoría y conceptos con la realidad y experiencia del sector palmero obrero colombiano del Magdalena medio y se afiance el proceso de aprehensión de conocimientos y saberes.

La herramienta también está diseñada para lograr el enfoque de la multiplicación de saberes, pues al ser una pieza auditiva de fácil acceso y descarga, permite que sea compartida en las bases de las organizaciones sindicales y en los territorios.

Acceso 1. Mediante link en enlace con las plataformas.

Enlaces del producto:

- Spotify: <https://open.spotify.com/show/5JCShoYt2lCZmLA7ORtAWo?nd=1>
- Anchor: <https://anchor.fm/formador-de-formadores>

Acceso 2. Descarga.

Cada plataforma da la opción de descarga del audio, por lo cual puede ser portado y reproducido en los dispositivos celulares de los trabajadores sin necesidad de conexión a internet.

Difusión del producto: Permite ser difundido por redes sociales como Facebook y

WhatsApp. Así como en las plataformas Oficiales del curso; como la

REDAL. A continuación, se presentan las herramientas utilizadas:

Figura 1. *Formato general del podcast en la plataforma Anchor*

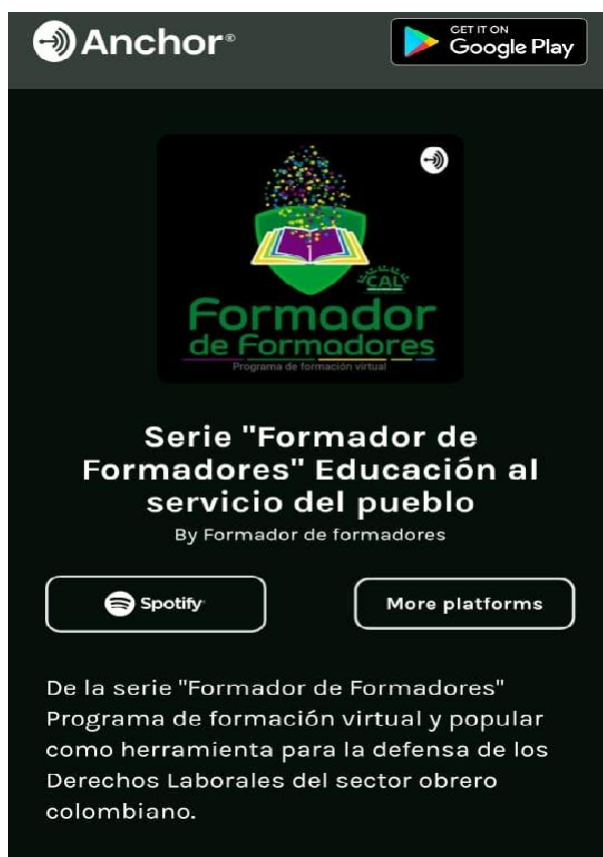


Figura 2. Formato general de los capítulos del podcast

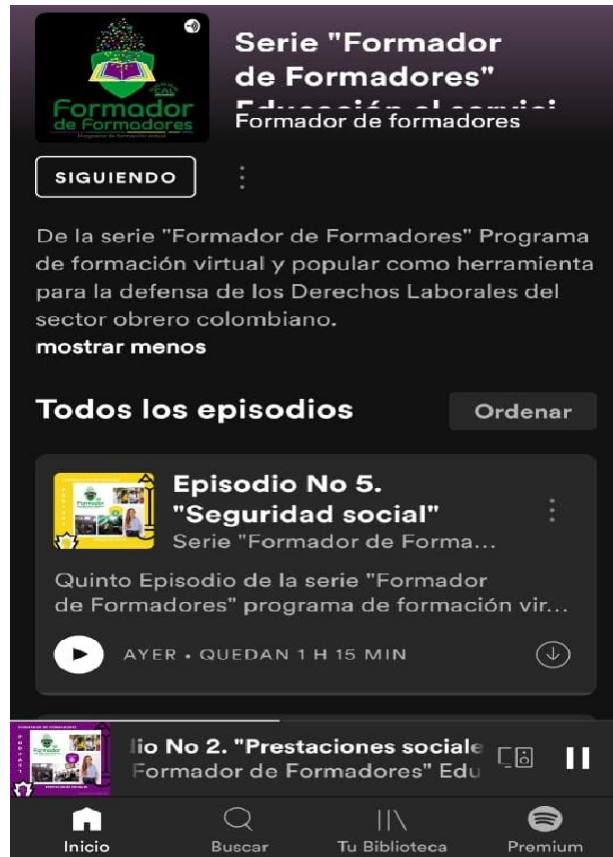


Figura 3. Formato del capítulo 2 del podcast



Figura 4. *Formato del capítulo 3 del podcast*



Figura 5. Formato del capítulo 4 del podcast



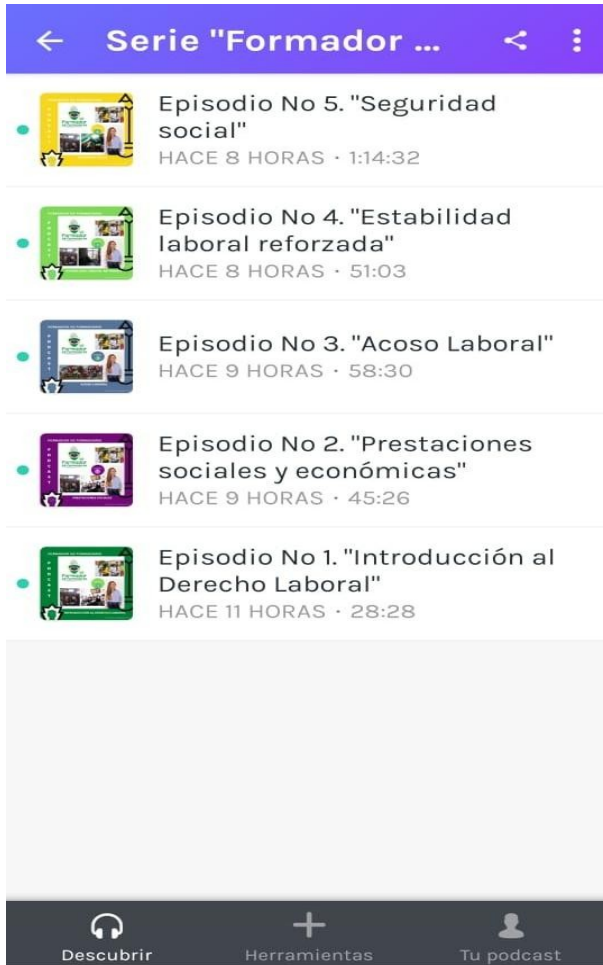
Figura 6. Formato del capítulo 5 del podcast



Figura 7. Formato general de los capítulos podcast en la plataforma Anchor



Figura 8. *Formato general de los capítulos en la plataforma Anchor*



Evidencias:

- Video clase magistral Mod. Régimen de seguridad social_
<https://www.youtube.com/watch?v=dgbxrbPTSu8&feature=youtu.be>
- Video clase magistral Mod. Debido proceso._
<https://www.youtube.com/watch?v=B1tX2ybgoF0&feature=youtu.be>
- Video clase magistral Mod. Libertad Sindical
<https://www.youtube.com/watch?v=UVYkzkmPEMg&feature=youtu.be>
- Enlaces del producto:
 - Spotify: <https://open.spotify.com/show/5JCShoYt2lCZmLA7ORtAWo?nd=1>
 - Anchor: <https://anchor.fm/formador-de-formadores>

10. Conclusiones

En Colombia existe una fuerte disposición normativa laboral, jurisprudencial y de derecho comparado que se configura como herramienta legal de prevención y defensa de los derechos laborales de los trabajadores colombianos, sin embargo el acceso a su conocimiento y uso es muy restringido, no solo por la dificultad y el lenguaje técnico utilizado para describirlas y ejecutarlas sino también por la poca información y cualificación de los procesos por parte de los trabajadores a la hora de aplicarlas y utilizarlas en los diferentes escenarios reales a los que deben enfrentarse. La ausencia de las instituciones del Estado y el precario acompañamiento que brindan en materia de información de los derechos, pedagogía y defensa que su función dispone garantizar.

Existe, además, poca presencia de organizaciones de carácter social y de defensa de derechos laborales en el territorio la cual es contrarrestada con el esfuerzo y trabajo del CAL PW. En estos términos es urgente y pertinente el auge y aumento drástico de los convenios y programas para la pedagogía de los derechos laborales y humanos del sector obrero en los territorios del Magdalena medio colombiano con el apoyo permanente de las instituciones propias de la región como la Universidad Industrial de Santander.

La educación popular se configura como una de las herramientas principales y de mayor envergadura y eficacia para abordar la pedagogía de los derechos laborales y humanos en los territorios del Magdalena medio. Los principios que la soportan encajan perfectamente en las necesidades y demandas de las comunidades del sector obrero

dedicado a la agroindustria de la palma pues su enfoque de horizontalidad permite el constante intercambio de saberes y conocimientos en un nivel de paridad, integrando la comunidad en un escenario de reciprocidad y fortalecimiento de las herramientas practicas adquiridas por el curso del tiempo y la experiencia con los elementos académicos y teóricos que se pueden adaptar bajo la inclusión de sus formas y objetivos de permanente emancipación y multiplicación del conocimiento para las comunidades históricamente oprimidas.

Su enfoque de atender a los problemas estructurales y no de mera regurgitación de información propio de la educación tradicional permite tener en cuenta en los procesos de formación factores sociales y personales de los equipos, elemento que permite entender el lenguaje de las comunidades y sus necesidades e intereses, logrando la multiplicación del saber olvidando el enfoque asistencialista y dejando herramientas ajustadas y permanentes que los trabajadores y trabajadoras propias de la región saben crear, manejar pero sobre todo enseñar y multiplicar. Esto permite eliminar la exclusividad, acceso y concentración del conocimiento en unos pocos individuos logrando su permanente movimiento y multiplicación como la sangre viva y latente de las comunidades que permita tener activa la defensa de sus derechos laborales.

Bajo los elementos básicos de implementación de educación popular es posible realizar esto, y lo demuestra el programa de formación virtual “Formador de formadores”, donde se adaptaron los principios propios de esta corriente pedagógica en la enseñanza de las herramientas jurídicas y legales en medio de las nuevas realidades que la humanidad enfrenta en un escenario de emergencia sanitaria mundial que predica

el aislamiento y que pareciera reducir los escenarios posibles de formación en todas las ramas.

La fórmula anteriormente mencionada, junto con el uso y adaptación de herramientas tecnológicas y plataformas virtuales, hace posible no suspender los proyectos y convenios que puedan sumarse a este tipo de iniciativas. “Formador de formadores” logró interactuar con más de 6 sindicatos de la región, trabajadores no sindicalizados y estudiantes, con el impacto de lograr consolidar un grupo importante de equipos comprometidos con la multiplicación de saberes en sus territorios. Esto permitió asegurar no solo recurso humano permanente organizado, dispuesto y cualificado para la defensa de los derechos laborales sino *apto* para brindar a sus bases sindicales y territoriales pedagogía y formación de los mismos por medio de herramientas físicas y virtuales.

11. Recomendaciones

Para el CAL

“Formador de formadores” es un proyecto piloto que debe continuar, la experiencia y opiniones de los trabajadores y trabajadoras del espacio manifestaba el interés de seguir capacitándose y aprendiendo. Para su continuación es indispensable seguir ideándose herramientas de carácter virtual y el uso de la TIC. Mientras las condiciones epidemiológicas permitan hacerlo presencial, sin embargo, adoptar estas herramientas brinda posibilidades tanto físicas como virtuales por lo cual su permanente uso puede ser un factor eficaz para lograr los objetivos de los procesos de formación.

Para la Universidad

La Universidad industrial de Santander debe seguir fortaleciendo y promocionando los convenios de realización de práctica jurídico-social por parte de los estudiantes en estos territorios, el Magdalena medio es un territorio que necesita el apoyo directo de las instituciones de educación superior con responsabilidad social. Por ello recomendamos idear un apoyo jurídico, social y educativo desde otras ramas del conocimiento dentro de las Ciencias Humanas necesarias como el trabajo social, la historia, y las licenciaturas.

Para los estudiantes de Derecho

Compañeros y compañeras, optar por la modalidad de trabajo de grado de practica jurídico social no solo permite aplicar nuestros conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera sino darnos cuenta de la realidad de los territorios colombianos. El privilegio de estudiar en universidad pública debe ser devuelto hacia las comunidades en forma de acompañamiento y apoyo desde nuestros medios posibles, el derecho es un instrumento tan poderoso que puede utilizarse para los fines más nobles y altruistas que utilizado de forma constante y humanista puede mejorar la vida de muchos seres humanos.

Utilicen el título en cosas que no solo les llenen los bolsillos porque también en esta experiencia vimos colegas que solo buscan tal objetivo a costa de pasar por encima de los derechos adquiridos de los trabajadores. Utilicen el titulo para llenarse el alma con un buen acompañamiento jurídico, lleven la justicia como escudo, y como

mandamiento por encima de las leyes, sean ante todo humanos que juristas, pero nunca dejen de ser lo segundo porque sin creernos omnipotentes el ejercicio de nuestra profesión puede definir el curso del proyecto de vida de muchos trabajadores y familias colombianas.

Referencias Bibliográficas

Amado, A. (Ed.). (2019). *Manual de derechos laborales. 3. Derechos derivados de la seguridad social*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Amado, A. (Ed.). (2019). *Manual de derechos laborales. 6. El derecho a la libertad sindical en Colombia*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Aricó, J. (2005). *La Cola del Diablo: Itinerario de Gramsci en América Latina*. Córdoba: Siglo XXI Editores Argentina S. A.

Barona, R. (2010). “Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano”. *Criterio jurídico garantista*, (2), 252 – 264.

Barrios, J. (Ed.). (2019). *Manual de derechos laborales. 4. Estabilidad laboral reforzada*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Broccoli, A. (1977). *Antonio Gramsci y la educación como hegemonía*. México D. F.: Editorial Nueva Imagen.

Código Penal Colombiano. Art. 22. 2000 (Colombia).

Colombia es uno de los peores países para trabajar. (21 de mayo del 2014). *Semana*.

Recuperado de: <https://www.semana.com/nacion/articulo/colombia-es-uno-de-los-peores-paises-para-ser-trabajador/388902-3/>

Confederación Sindical Internacional. (2018). *Índice global de los derechos de la CSI 2018. Los peores países del mundo para los trabajadores y las trabajadoras*. Recuperado de <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-global-rights-index-2018-es-final-3.pdf>

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 38. 1991

(Colombia). Constitución Política de Colombia [Const].

Art. 39. 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 53. 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 55. 1991

(Colombia). Constitución Política de Colombia [Const].

Art. 56. 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 93. 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 94. 1991 (Colombia).

Corte Constitucional de Colombia (2009). Sala Plena. Sentencia C – 401 (M. P.

Manuel José Cepeda Espinosa; Abril 14 de 2005).

Corte Constitucional de Colombia. Sala Laboral. Sentencia T – 320 (M. P. Alberto

Rojas Ríos; Junio 21 de 2016).

Corte Suprema de Justicia. Sala Laboral. Sentencia T – 441. (M.P. Alejandro Martínez Caballero; Julio 03 de 1992).

De Figueredo-Cowen, M., y Gastaldo, D. (1995). *Paulo Freire at the institute*. Londres: Institute of Education.

De La Cueva, M. (2002). *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. México D. F.: Porrúa.

Decreto 2663 de 1950. Código sustantivo del trabajo. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores. Agosto 05 de 1950.

Di Matteo, J., y Vila, D. (Octubre de 2009). Teoría, práctica y protagonismo en educación popular. *Perspectivas multidisciplinarias en el campo de la educación popular*. Simposio llevado a cabo en las XII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia, San Carlos de Bariloche, Argentina.

Gambina, J. (22 de mayo de 2014). Entre la crisis capitalista y la construcción del poder popular [Ensayo en un blog]. Recuperado de: <http://escuelanacionaldeformacion.blogspot.com/2014/05/entre-la-crisiscapitalista-y-la.html>

Geertz, C. (1997). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.

Goyes, I., y Hidalgo, M. (2012). “¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia?”. *Entramado*,

8(2), 168 – 183.

Gramsci, A. (1981). *La alternativa pedagógica*. Barcelona: Fontamara.

Isaza, G. (2020). *Derecho Laboral Aplicado*. Bogotá D. C.: Editorial Leyer.

Jara, Ó. (2001). El reto de teorizar sobre la práctica para transformarla. En I. Hernández (Ed.), *La concepción metodológica dialéctica, los métodos y técnicas participativas en la educación popular* (36 – 68). Buenos Aires: Editorial Barbarroja.

Jaramillo, I. (2010). “Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia”. *Opinión Jurídica*, 9(18), 57 – 54.

Kaiero, A. (2000). “Los retos del sindicalismo en el siglo XXI. *Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales*, (2), 91 – 108.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Enero 23 de 2006. DO. N°46160.

Ley 184 de 2006. Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. 14 de junio de 2000. DO. N°44043.

Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 28 de diciembre de 1990. DO. N°39618.

Ley 584 de 2000. Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del

Código Sustantivo del Trabajo. 14 de junio de 2000. DO. N°44043.

Ley 74 de 1968. Por la cual se aprueban los “Pactos internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966”. 26 de diciembre de 1968. DO. N°32682.

Ley 83 de 1931. Sobre sindicatos. Junio 23 de 1931. DO. N°21735.

Linares, J. (2006). “Cambios en las relaciones laborales y nuevas formas de organización”. *Gaceta laboral*, 12(2), 216 – 231.

López, C., y Seco, E. (2015). “Eficacia de la Ley 1010/2006 de acoso laboral en Colombia, una interpretación desde la sociología”. *Revista de Derecho*, (44), 111 – 144.

Marín, C., Moreno, S., Rodríguez, L., y Rubano, M. (2007). “Paulo Freire: una pedagogía desde América Latina”. *Ciencia, docencia y tecnología*, 18(34), 129 – 171.

Mejía, M. (2014). “La educación popular: una construcción colectiva desde el Sur y desde abajo”. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22(62), 1 – 31.

Ministerio de la Protección Social y Universidad de Antioquia. (2004). *Violencia en el trabajo: formas y consecuencia de la violencia en el trabajo*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.

Morin, E. (2003). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Recuperado de: <http://www.ideassonline.org/public/pdf/LosSieteSaberesNecesariosParaLaEducacionDelFuturo.pdf>.

Núñez, C. (2018). “Educación popular: una mirada de conjunto”. *Decisio. Saberes para la acción en educación de adultos*, (10), 3 – 14.

Organización de Estados Americanos. (1948). *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*. Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/declaracion_americana_de_los_derechos_y_deberes_del_hombre_1948.pdf

Organización de Estados Americanos. (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)*. Recuperado de https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Organización Internacional del Trabajo. (1944). *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de*

Filadelfia). Recuperado de
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:KEY,es,ILOC,/Document#:~:text=L%20Conferencia%20General%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo%2C%20congregada,inspirar%20la%20pol%C3%ADtica%20de%20sus

Organización Internacional del Trabajo. (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*.

Recuperado de
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB%3A12100%3A0%3A%3ANO%3A%3AP12100_INSTRUMENT_ID%3A312232

Palacios, A., y Rodríguez, Y. (Eds.). (2019). *Manual de derechos laborales. 2. Sobre el acoso laboral*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Puentes, É. (Ed.). (2019). *Manual de derechos laborales. 5. Debido proceso en las relaciones laborales*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (23ª ed.).

Rigal, L. (2012). Gramsci, Freire y la educación popular. En F. Hillert, H. Ouviaña, L. Rigal y D. Suárez (Eds.), *Gramsci y la educación: pedagogía de la praxis y políticas culturales en América Latina* (3 – 35). Buenos Aires: Editorial Noveduc.

- Rodríguez, C., y Uprimny, R. (2006). ¿Justicia para todos o seguridad en el mercado? En C. Rodríguez, R. Uprimny y M. Villegas (Eds.), *¿Justicia para todos? Sistema judicial, derechos sociales y democracia en Colombia* (109 – 146). Bogotá: Norma.
- Russo, H. (2017). “¿La educación sigue siendo estratégica para la sociedad?”. En C. Torres (Ed.), *Paulo Freire y la agenda de la educación latinoamericana para el siglo XXI* (135 – 148). Buenos Aires: CLACSO.
- Santos, M. (2008). “Ideas filosóficas que fundamentan la pedagogía de Paulo Freire”. *Revista Iberoamericana de Educación*, (46), 155 – 173.
- Serna, F. (Ed.). (2019). *Manual de derechos laborales. 1. Sobre prestaciones sociales y obligaciones económicas del empleador*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Torres, C. (1995). *Estudios freirianos*. Buenos Aires: Editorial Coqueta.
- Urresti, M. (2000). “Paradigmas de participación juvenil: un balance histórico”. En S. Balardini (Ed.), *La participación social y política de los jóvenes en el horizonte del nuevo siglo* (177 – 206). Buenos Aires: CLACSO.
- Williams, R. (2012). *Marxismo y literatura*. Barcelona: Península.

Apéndices

Apéndice A. Parte del equipo de Sintrainagro San Alberto y Puerto Wilches.



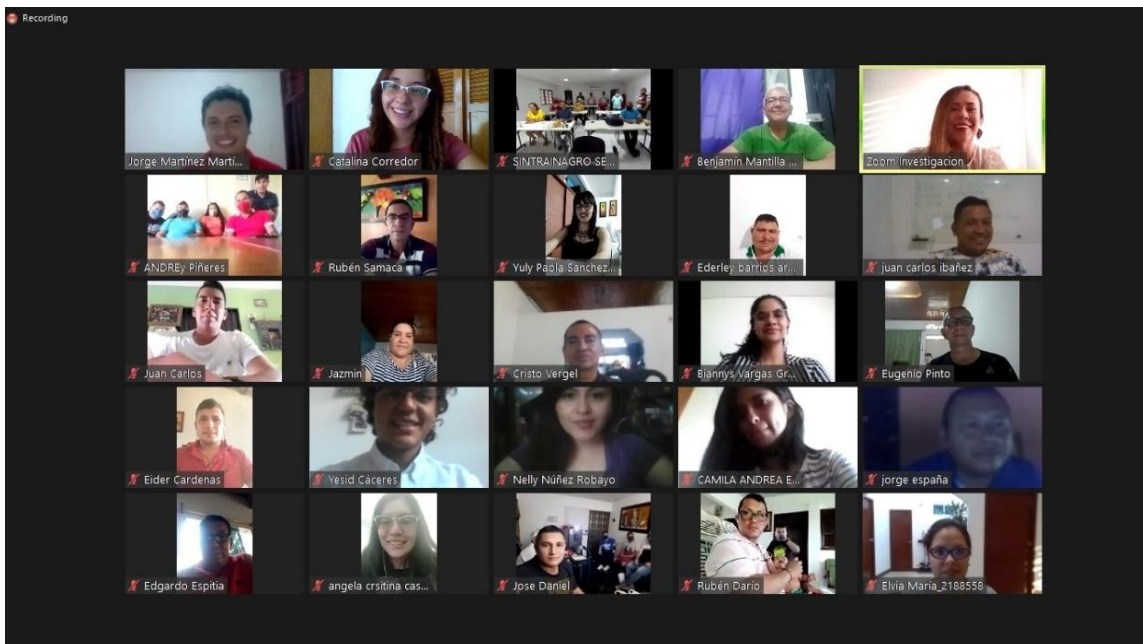
Apéndice B. Parte del equipo de Sintrapalma (Barrancabermeja) y Sintraproaceites (El Copey).



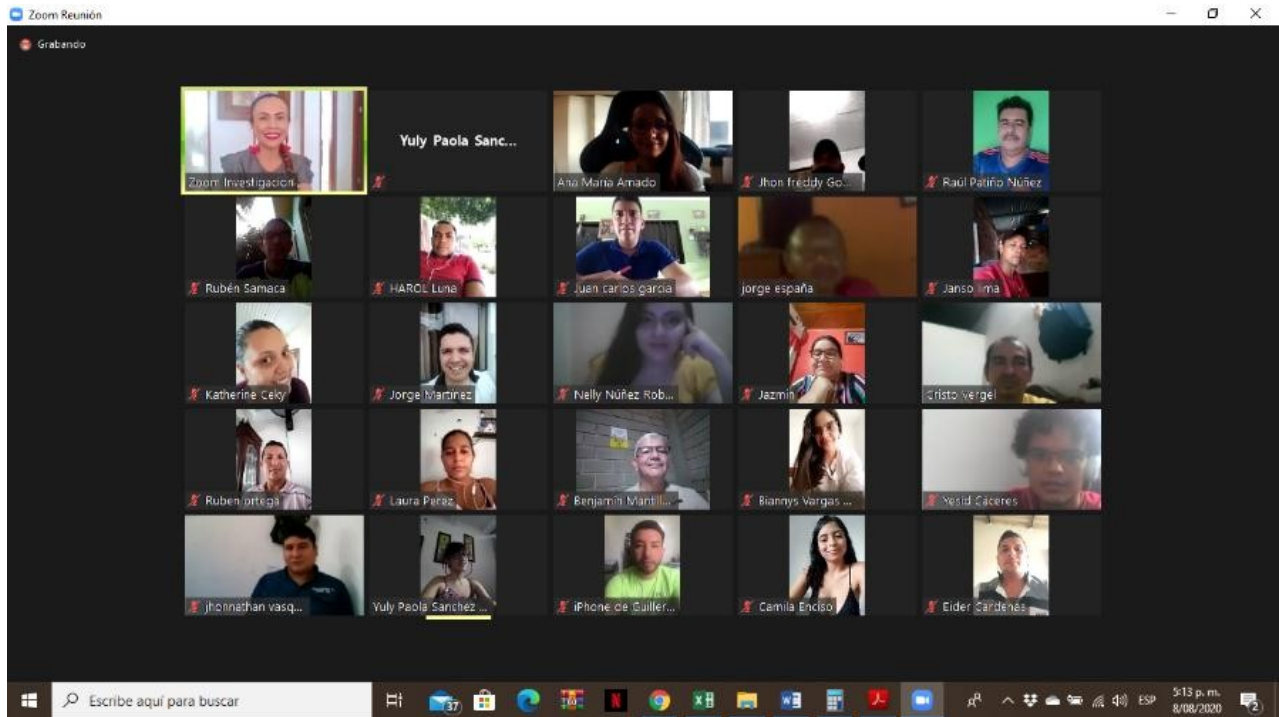
Apéndice C. Parte del equipo de Sintrapalma (Barrancabermeja) y Sintraproaceites (El copey).



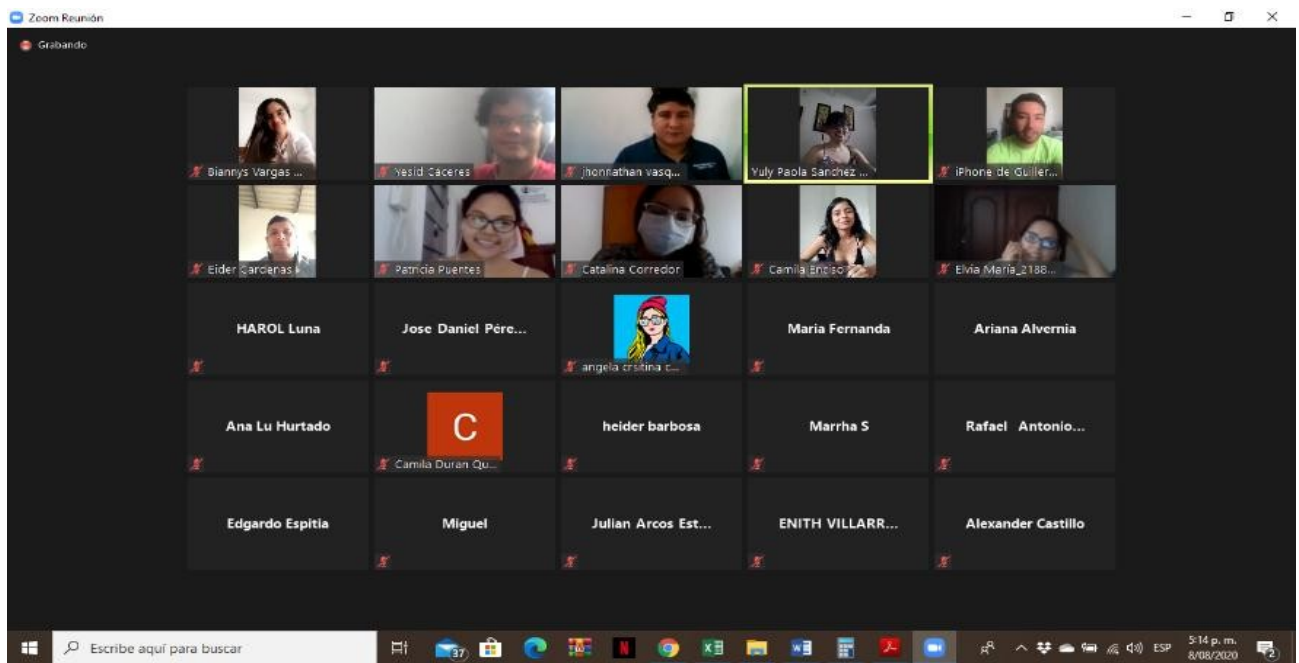
Apéndice D. Encuentro No. 2 entre equipos.



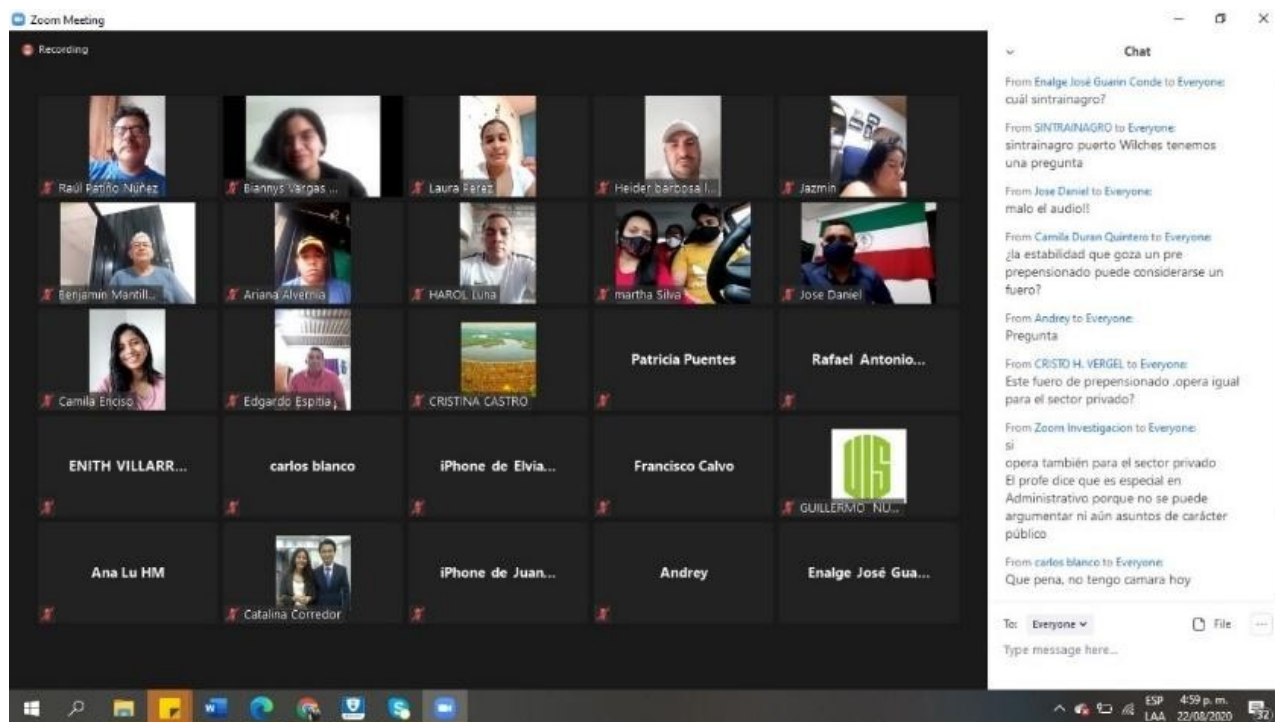
Apéndice E. Clase magistral del 08 de agosto de 2020. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.



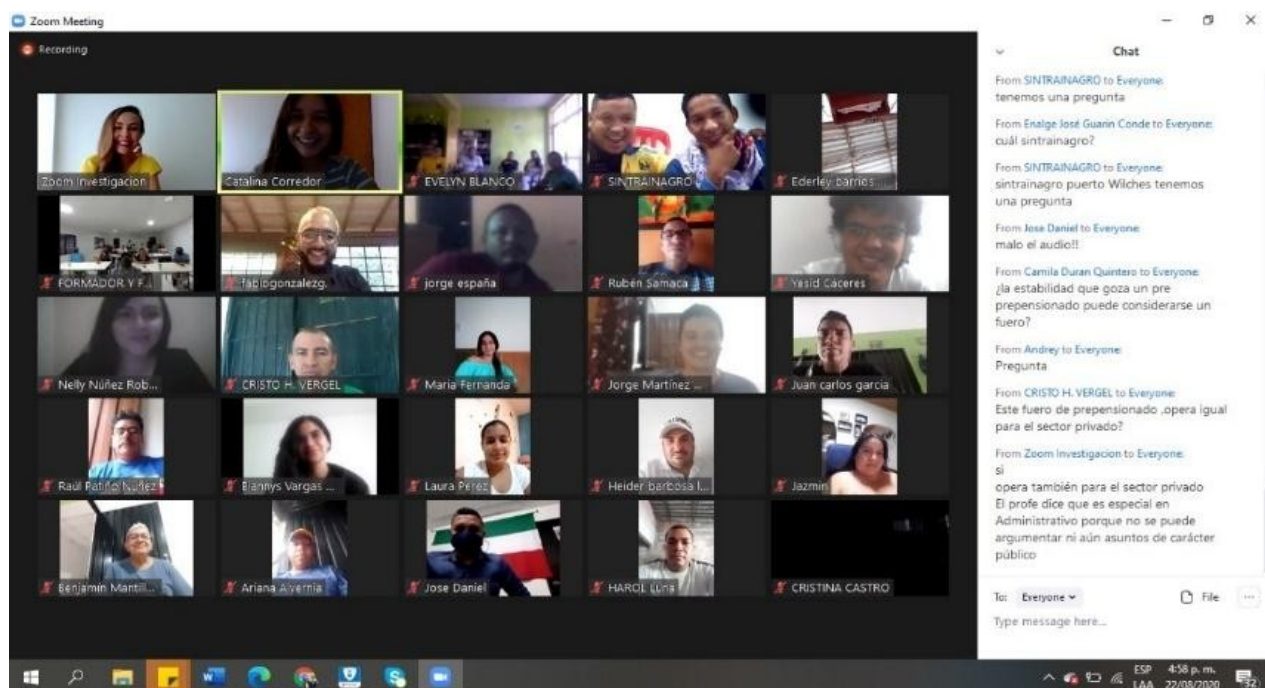
Apéndice F. Clase magistral del 08 de agosto de 2020. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.



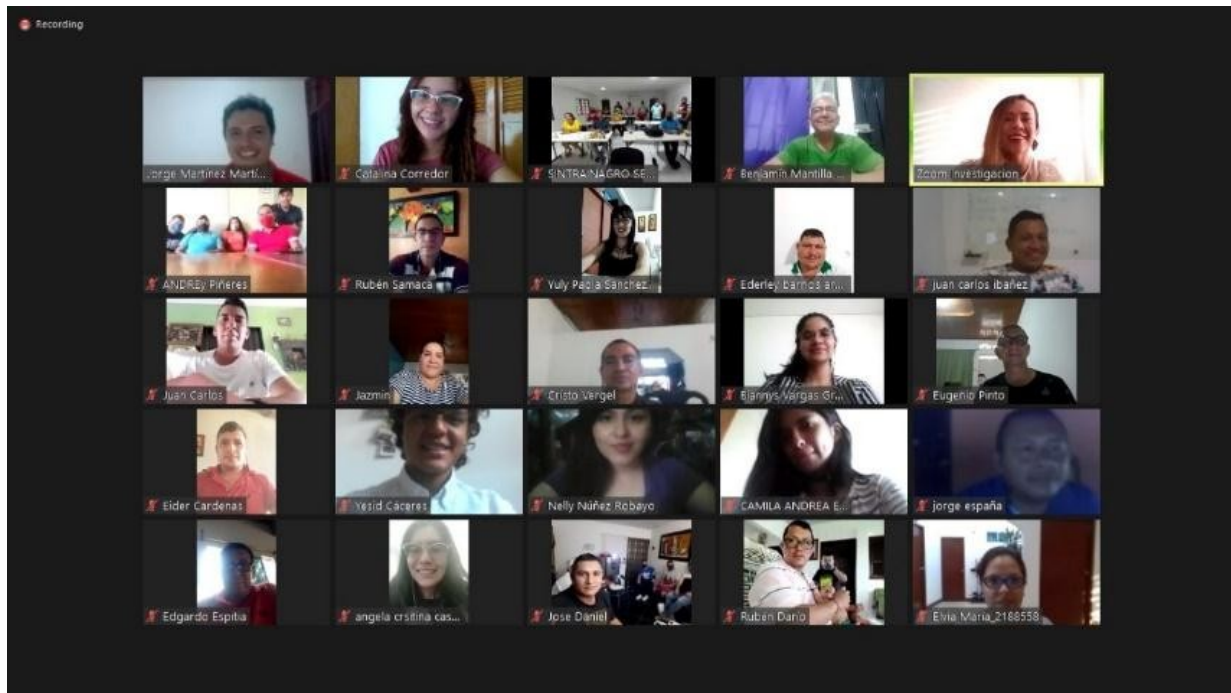
Apéndice G. Clase magistral del 22 de agosto de 2020. Tema: Estabilidad laboral reforzada. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.



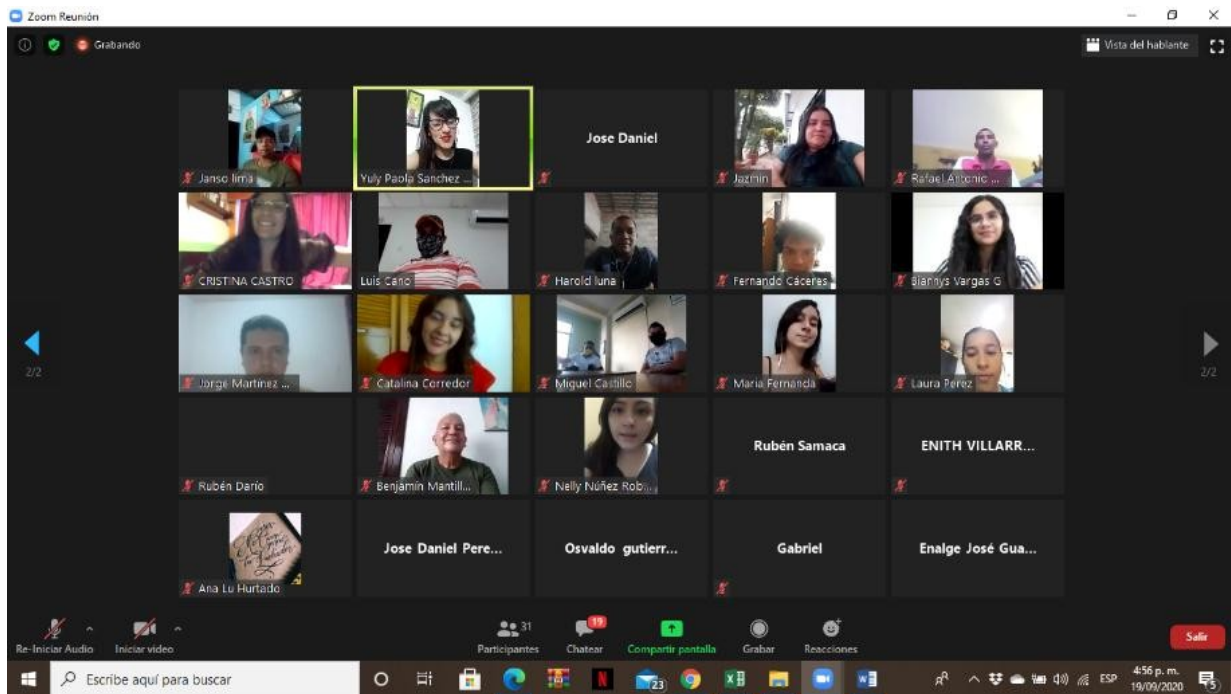
Apéndice H. Clase magistral del 22 de agosto de 2020. Tema: Estabilidad laboral reforzada. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.



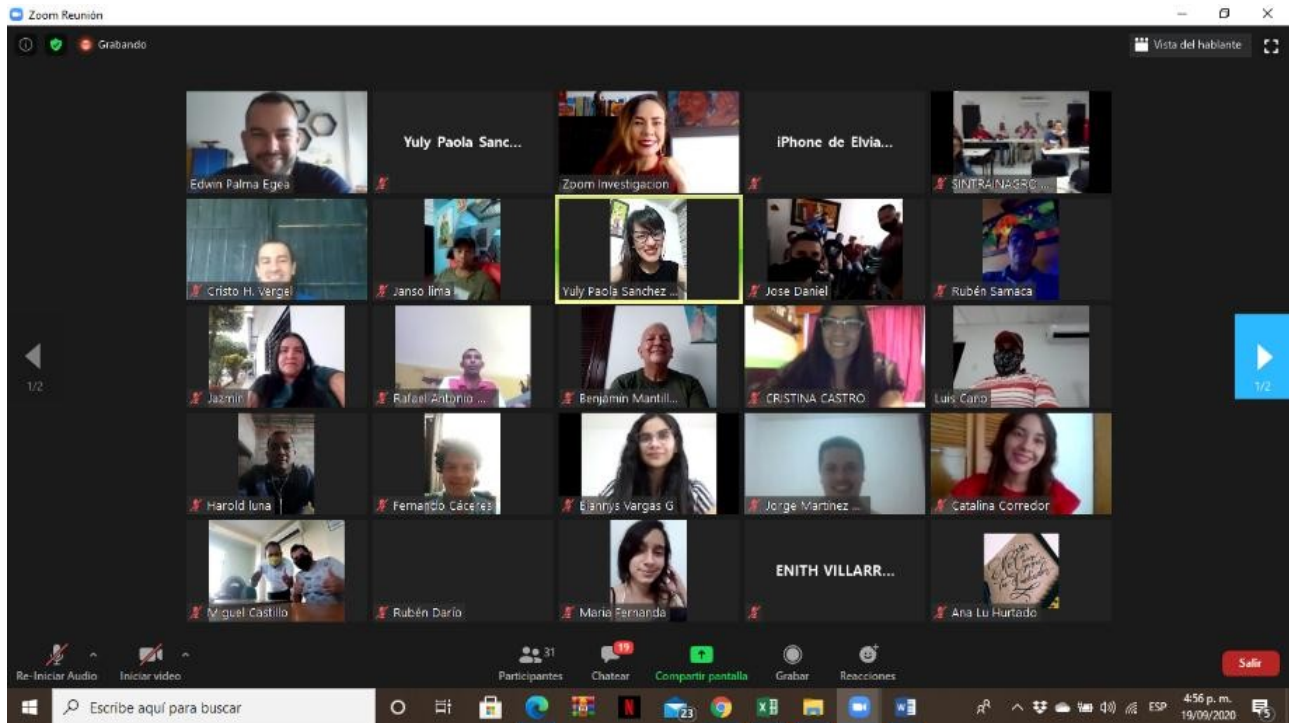
Apéndice I. Clase magistral del 05 de septiembre de 2020. Tema: Seguridad social. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.



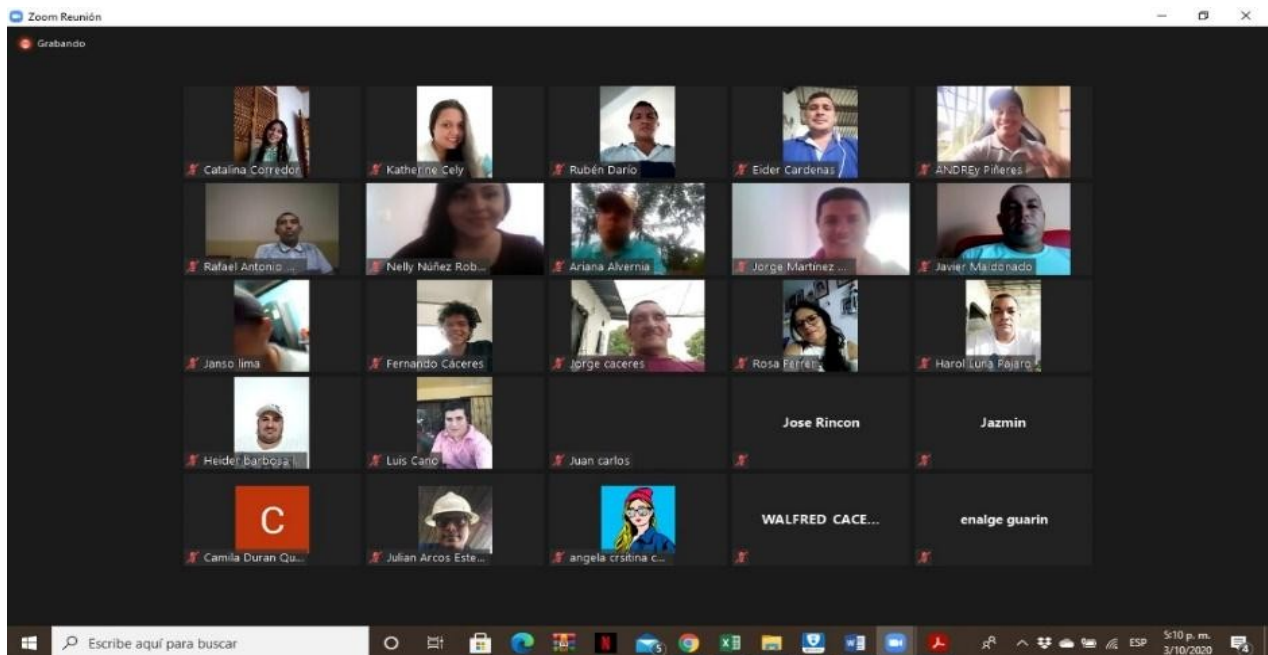
Apéndice J. Clase magistral del 19 de septiembre de 2020. Tema: debido proceso. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.



Apéndice K. Clase magistral del 19 de septiembre de 2020. Tema: Debido proceso. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.



Apéndice L. Clase magistral del 03 de octubre de 2020. Tema: Libertad sindical. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.



Apéndice M. Clase magistral del 03 de octubre de 2020. Tema: libertad sindical. Participantes de sindicatos del Magdalena medio, sector palmero.

