

Apoyo jurídico al centro de atención laboral de Villavicencio (calvilla), enfocado a los trabajadores del sector de la palma de aceite que requieren reintegro por estabilidad laboral reforzada-de fuero de madre/padre cabeza de familia.

Valentina Franco Estrada

Trabajo de Grado para Optar al Título de Abogada

Director

Diego Alfredo López Porras

Magister en Justicia y Tutela de los Derechos

Tutor

Hiller Alberto Hernandez Muñoz

Especialista en Gerencia Educativa, Magíster en Educación.

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y ciencia política

Bucaramanga

2024

### **Dedicatoria**

A quienes han sido faros en mi camino, inspirándome y apoyándome con su luz en cada paso. Este logro no solo es mío, sino de aquellos que creyeron en mí. Que estas páginas reflejen el amor y la admiración que guardó en mí alma y corazón, y que sirva como tributo al conocimiento y la superación.

## **Agradecimientos**

Queridas luces,

En esta culminación de un ciclo, quiero expresar a mis padres que nunca me alcanzaran las palabras para retribuir la dedicación y el sacrificio, mi profundo agradecimiento por el amor incondicional, el apoyo inquebrantable y la constante inspiración que me han brindado a lo largo de este arduo viaje.

A Lina, Mafe, Felipe y Santiago, su confianza en mí ha sido el motor que me impulsó en cada aspecto de mi vida. que me ha guiado en cada paso del camino, convirtiéndose en mis pilares inquebrantables, les agradezco por su constante calidez y resguardo.

A todos aquellos que han compartido su sabiduría, tiempo y recursos para hacer posible este logro, les estoy profundamente agradecida por demostrarme que la familia que elegimos es tan valiosa cómo con la que nacemos. Las enseñanzas que Marely y Diego me dieron para la vida son contribuciones que me han enriquecido de manera inigualable, a mis compañeros Nicole y Sebastian que se volvieron una parte de mí y me sanaron el alma en estos largos años, me demostraron que la vida tiene más valor cuando se comparte con quienes te brindan un lugar seguro.

Les honro a ustedes, mis seres queridos, con gratitud infinita. Este logro es tan suyo como mío, y cada página de este trabajo de grado lleva impreso el amor y apoyo incondicional.

## Tabla de Contenido

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	11
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.....	17
5. Marcos de referencia.....	21
5.1 Marco de antecedentes jurídicos.....	21
5.1.1 <i>Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981</i> .....	21
5.1.2 <i>Constitución Política de Colombia</i> .....	23
5.1.3 <i>Ley 790 de 2002</i> .....	25
5.1.4 <i>Ley 1232 de 2008</i> .....	26
5.1.5 <i>Circular 0040 de 2022 del Ministerio del Trabajo</i> .....	27
5.1.6 <i>Sentencia SU-388-2005</i> .....	27
5.1.7 <i>Sentencia T-084-2018</i> .....	29
5.2 Marco conceptual.....	30

5.2.1 <i>Relación laboral</i> .....	30
5.2.2 <i>Despido injustificado</i> .....	30
5.2.3 <i>Reintegro laboral</i> .....	30
5.2.4 <i>Estabilidad laboral reforzada</i> .....	31
5.2.5 <i>Fuero de padre y madre cabeza de familia</i> .....	31
5.2.6 <i>Coexistencia vida laboral y familiar</i> .....	32
5.2.7 <i>Equidad de género</i> .....	32
6. Metodología.....	32
6.1 Primer Paso.....	33
6.2 Segundo Paso.....	33
6.3 Tercer Paso.....	34
6.4 Segundo Paso.....	34
7. Cronograma.....	35
8.1 Primer informe.....	37
8.2 Segundo informe.....	46
8.3 Tercer informe.....	57
8.4 Cuarto informe.....	71
Conclusiones del proyecto.....	77
Recomendaciones.....	80
Referencias bibliográficas.....	84

### Lista de Tablas

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Cronograma de actividades realizadas _____	35
Tabla 2. Distribución de casos atendidos por temática en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio (Julio 2022 - Julio 2023) _____	44
Tabla 3. Normativas y procedimientos legales relacionados con la estabilidad laboral reforzada del fuero de maternidad/paternidad en Colombia. _____	54

**Lista de Figuras**

	<b>Pág.</b>
Figura 1 <i>Organigrama jerárquico</i> .....	18
Figura 2 <i>Infografía de servicios de los CAL</i> .....	21
Figura 3 <i>Primera capacitación uso de Legisoffice</i> .....	39
Figura 4 <i>Segunda capacitación uso de Legisoffice</i> .....	39
Figura 5 <i>Correo con formatos de procedimientos internos</i> .....	40
Figura 6 <i>Esquema de identificación</i> .....	41
Figura 7 <i>Base de datos de julio atención a usuarios</i> .....	42
Figura 8 <i>Base de datos de generada en la atención a usuarios</i> .....	60
Figura 9 <i>Acción de tutela realizada a José Anibal Vega Lugo</i> .....	61
Figura 10 <i>Acción de tutela realizada a Jose Fernando Rivera Villegaz</i> .....	64
Figura 11 <i>Asignación de documentos a realizar para presentación de tutelas</i> .....	67
Figura 12 <i>Asignación de documentos presentación de derechos de petición</i> .....	68
Figura 13 <i>Guía pedagógica página 1</i> .....	74
Figura 14 <i>Guía pedagógica página 2</i> .....	74
Figura 15 <i>Guía pedagógica página 3</i> .....	75
Figura 16 <i>Guía pedagógica página 4</i> .....	75
Figura 17 <i>Guía pedagógica página 5</i> .....	76
Figura 18 <i>Guía pedagógica página 6</i> .....	76

### **Lista de Apéndices**

Ver apéndice adjunto y pueden ser consultados en el repositorio de la Biblioteca.

Apéndice A. Guía pedagógica para el aprendizaje de la estabilidad laboral reforzada del fuero de madre/ padre cabeza de familia.

## Resumen

**Título:** Apoyo jurídico al centro de atención laboral de Villavicencio (CALVILLA), enfocado a los trabajadores del sector de la palma de aceite que requieren reintegro por estabilidad laboral reforzada-de fuero de madre/padre cabeza de familia. <sup>1</sup>

**Autor:** Valentina Franco Estrada <sup>2\*</sup>

**Palabras Clave:** Fuero de madre/padre cabeza de familia, derechos laborales, estabilidad laboral reforzada, apoyo jurídico, proceso de reintegro, despido injustificado.

**Descripción:** Dentro de la protección de los derechos laborales resulta imprescindible reconocer el papel fundamental de la familia como pilar de la fuerza laboral. La preservación de la estabilidad laboral reforzada con la que cuentan madres y padres cabeza de familia es crucial, ya que garantiza la seguridad económica y el bienestar familiar de aquellos trabajadores que tienen la responsabilidad de sostener a su hogar. Esta estabilidad proporciona la tranquilidad de mantener un empleo durante etapas críticas como el embarazo, la crianza de los hijos o períodos de enfermedad; no obstante, es esencial reconocer y tomar medidas frente a las situaciones en las cuales el fuero es transgredido, especialmente ante la presencia de un despido injustificado y la necesidad del reintegro.

Este proyecto surge como resultado del acompañamiento jurídico brindado a los trabajadores del Centro de Atención Laboral Villavicencio (CAL-Villavicencio) durante mi periodo de prácticas jurídicas. Durante este tiempo, se identificó la urgencia de proporcionar asesoría en temas de derecho laboral relacionados con la estabilidad laboral reforzada amparada por el fuero de madre/padre cabeza de familia. Al reconocer la carencia de conocimiento que los usuarios tenían sobre sus propios derechos, se comprendió la importancia de brindar no solo servicios jurídicos, sino también asesoría pedagógica para que pudieran apropiarse de sus derechos de manera práctica y comprensible en medio de su realidad laboral. Con este propósito, se creó una cartilla educativa que se distribuyó a los sindicatos y trabajadores beneficiarios del Centro de Atención Laboral de Villavicencio. Esta cartilla tiene como objetivo proporcionar formación e información que permita una comprensión clara del tema, trascendiendo las barreras del ámbito legal y adaptándose al entendimiento y a la realidad de su entorno laboral.

---

<sup>1\*</sup> Trabajo de Grado

<sup>2\*</sup> Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y ciencia política. Director: Diego Alfredo Lopez Porras. Magister en Justicia y Tutela de los Derechos.

### Abstract

**Title:** Legal Support for the Labor Assistance Center of Villavicencio (CALVILLA), focused on workers in the oil palm sector requiring reinstatement due to reinforced job stability - mother/father head of household protection.<sup>3\*</sup>

**Author:** Valentina Franco Estrada.<sup>4</sup>

**Key Words:** Mother/father head of household protection, labor rights, reinforced job stability, legal support, reinstatement process, unjust dismissal.

**Description:** Within the protection of labour rights, it is essential to recognise the fundamental role of the family as a cornerstone of the workforce. Preserving the reinforced job stability enjoyed by mothers and fathers who are heads of households is crucial, as it ensures the economic security and family well-being of those workers who bear the responsibility of supporting their homes. This stability provides reassurance in terms of retaining employment during critical stages such as pregnancy, child-rearing, or periods of illness. However, it is vital to acknowledge and address situations where labor rights are breached, particularly in cases of unwarranted termination and the requirement for reinstatement.

This project arises as a result of the legal support provided to workers at the Centro de Atención Laboral Villavicencio (CAL-Villavicencio) during my legal internship. Throughout this time, we identified the urgency of providing legal assistance on labour rights related to reinforced job stability protected by the status of being a mother/father head of household. Recognising the lack of knowledge among users about their own rights, the importance of offering not only legal services but also educational guidance became evident, allowing them to understand their rights practically and comprehensively within their work context. To achieve this goal, an educational booklet was developed and distributed to the unions and beneficiary workers of the Centro de Atención Laboral de Villavicencio. The purpose of this booklet is to provide training and information that facilitates a clear understanding of the topic, transcending legal barriers and adapting to the comprehension and reality of their work environment.

---

<sup>3\*</sup> Degree Work

<sup>4</sup>Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Sciences. Director: Diego Alfredo López Porras Lawyer.

## **Introducción**

La institución de la familia juega un papel fundamental en la vida laboral al ofrecer no solo apoyo emocional, social y económico, sino también estabilidad a quienes constituyen la fuerza de trabajo. En este contexto, los padres o madres que son cabezas de familia se convierten en el pilar económico del hogar, siendo su estabilidad laboral un factor crucial para garantizar el bienestar de todo el núcleo; cualquier vulneración de sus derechos laborales no solo afectaría su seguridad financiera, sino que también tendría un impacto significativo en aquellos que dependen de su cuidado y protección.

Por lo tanto, la estabilidad laboral reforzada surge en Colombia cómo un amparo que permite a los trabajadores la tranquilidad de contar con un empleo seguro durante períodos críticos como el embarazo, la crianza de los hijos o tener a cargo hijos o familiares en situación de enfermedad/discapacidades incapaces de trabajar, haciéndoles gozar de protección especial frente a situaciones de despido arbitrario. Esta protección no solo responde a una cuestión de justicia laboral, sino que también se erige como un elemento esencial para el bienestar familiar y el progreso socioeconómico del país. Además, estas medidas legales tienen como objetivo fomentar la igualdad de oportunidades y la equidad de género en el ámbito del trabajo, reconociendo el rol crucial que desempeñan tanto las mujeres como los hombres en la crianza y el sustento de sus familias. En conjunto con otras disposiciones, busca armonizar las responsabilidades laborales y familiares, promoviendo un equilibrio entre ambas esferas de la vida y contribuyendo así al desarrollo integral de la sociedad y la economía del país.

Los Centros de Atención Laboral surgieron como parte de un proyecto de la Escuela Nacional Sindical, el cual tiene como objetivo la preservación y protección de los derechos laborales. Para lograr este propósito, los Centros de Atención Laboral incorporan estudiantes a su equipo de trabajo a través de convenios. Estos estudiantes, mediante la práctica socio-jurídica, aplican sus conocimientos teóricos en la práctica con poblaciones vulnerables.

Como parte del desarrollo de mi práctica socio-jurídica, me propongo establecer un proceso coherente y ordenado para brindar apoyo jurídico al Centro de Atención Laboral de Villavicencio (CALVILLA), además de enriquecer la generación de espacios de investigación, diálogo y divulgación con los sindicatos y trabajadores del sector palmero.

Cómo núcleo fundamental de mi proyecto, me enfocaré en los trabajadores que requieran reintegro laboral por estabilidad laboral reforzada de fuero de madre/padre cabeza de familia, desarrollar un proceso pedagógico de asesoría jurídica mediante el diálogo con los usuarios. Esta estrategia es esencial, dado que las particularidades del sector de la palma de aceite requieren un análisis detallado para identificar las necesidades y carencias que propician las situaciones de vulneración del fuero.

Con la finalidad de concluir este proyecto es imperativa la creación de material gráfico que será presentado y explicado por parte de los miembros del CALVILLA; este material estará diseñado con el propósito de proporcionar una guía clara y accesible sobre sus derechos laborales y los procedimientos legales pertinentes, asegurando así que los usuarios en el futuro cuenten con recursos tangibles para defender sus derechos.

### **1. Planteamiento del problema.**

En Colombia, la estabilidad laboral reforzada para padres y madres cabeza de familia representa un importante mecanismo legal destinado a salvaguardar los derechos laborales de este segmento vulnerable de la población. Sin embargo, a pesar de las disposiciones existentes, persisten desafíos significativos que comprometen la efectividad de estas garantías, poniendo en riesgo el bienestar de las familias lideradas por estos trabajadores.

Resulta crucial analizar el papel desempeñado por la legislación y la jurisprudencia en la protección de los derechos laborales de los padres y madres cabeza de familia. Aunque existen leyes concebidas para asegurar su estabilidad laboral, se requiere una evaluación exhaustiva de su aplicabilidad y eficacia en la práctica. Asimismo, la jurisprudencia juega un rol fundamental en la interpretación y aplicación de estas normativas, pero su alcance y repercusión en la protección de los trabajadores en situación de vulnerabilidad demandan un análisis más detallado.

Además, es esencial reconocer la contribución de los padres en la crianza de los hijos y su papel en el desarrollo de la familia y la sociedad en general. Valorar su labor no solo en el ámbito laboral, sino también en el cuidado y formación de los hijos, resulta fundamental para comprender la importancia de proteger su estabilidad laboral y garantizar su bienestar y el de sus familias. Sin embargo, persiste una brecha en el conocimiento y la comprensión de los derechos laborales tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores, lo que dificulta el

ejercicio efectivo de estos derechos y contribuye a la perpetuación de situaciones de discriminación laboral.

En este contexto, se hace necesario llevar a cabo labores de investigación, medición y divulgación desde el Centro de Atención Laboral de Villavicencio. Estas actividades se orientarán hacia el análisis de casos asignados con el fin de identificar los principales obstáculos y desafíos que enfrentan los padres y madres cabeza de familia en relación con su estabilidad laboral en Colombia. De esta manera, se podrán proponer soluciones y recomendaciones concretas que contribuyan a fortalecer la protección de sus derechos laborales y a promover un entorno laboral más equitativo y justo para estas familias vulnerables.

## **2. Alcance del trabajo**

Con la conclusión de la presente práctica jurídico-social, se aspira a haber establecido escenarios de investigación, formación y enseñanza jurídica centrados en el análisis y cumplimiento de los derechos laborales en Colombia. Se prevé que se haya fomentado un ambiente de reconocimiento y apropiación de estos derechos fundamentales, con el objetivo de capacitar a los trabajadores para que puedan conocer y defender sus derechos de manera efectiva.

Para el cumplimiento del plan de trabajo planteado, se llevará a cabo el estudio de leyes nacionales e internacionales, así como la evaluación de la frecuencia de recepción de casos por

temática y la atención específica de casos de trabajadores del sector de la palma de aceite que requieren reintegro laboral debido a la vulneración de este derecho para finalmente cerrar el proceso con el desarrollo de material didáctico que servirá como herramienta para los trabajadores, proporcionándoles el conocimiento y los recursos necesarios para comprender y hacer valer sus garantías laborales ante empresas del sector de la palma de aceite.

### **3. Objetivos**

#### **3.1 Objetivo General**

Orientar a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral de Villavicencio del sector de la palma de aceite en Colombia, en la promoción y defensa de sus derechos, con énfasis en los trabajadores que requieren reintegro laboral por el fuero de madre/padre cabeza de familia.

#### **3.2 Objetivos Específicos**

Detallar a través de las bases de datos, capacitaciones, e informes proporcionados cuales son los procedimientos por los cuales los trabajadores del sector requieren apoyo jurídico con mayor frecuencia.

Analizar la legislación nacional e internacional pertinente al fuero de madre/padre cabeza de familia, con énfasis en su aplicación y garantías.

Analizar casos concretos de trabajadores del sector de la palma de aceite que hayan experimentado vulneración del fuero de madre/padre cabeza de familia, identificando patrones comunes y desafíos recurrentes.

Diseñar material didáctico y herramientas de capacitación que proporcionen conocimiento teórico y práctico a los trabajadores para el empoderamiento y defensa de sus derechos laborales.

Generar recomendaciones y propuestas concretas dirigidas a mejorar la protección y aplicación del fuero de madre/padre cabeza de familia en el ámbito laboral, con el objetivo de promover un entorno laboral más justo y equitativo para las familias vulnerables en el sector de la palma de aceite.

#### **4. Información sobre la organización**

Los Centros de Atención Laboral (CAL)<sup>5</sup> Forman parte de un proyecto liderado por la Escuela Nacional Sindical y financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Su objetivo principal es proporcionar asesoría legal y psicosocial a trabajadores de diversos sectores, incluyendo caña de azúcar, flores, puertos, minería y específicamente palma de aceite, los cuales son priorizados en el marco de los Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos.

Estos centros también se enfocan en capacitar a los trabajadores sobre estándares y derechos laborales, de manera que puedan recibir apoyo en la protección de sus derechos y adquirir conocimientos legales relevantes. El proyecto tiene como finalidad fortalecer las organizaciones sindicales a través de la defensa de los derechos laborales.

Cada CAL cuenta con un equipo conformado por estudiantes de último año de Derecho y Psicología, quienes son coordinados por profesionales del derecho con experiencia en la defensa de los derechos laborales y sindicales, designados por las centrales sindicales.

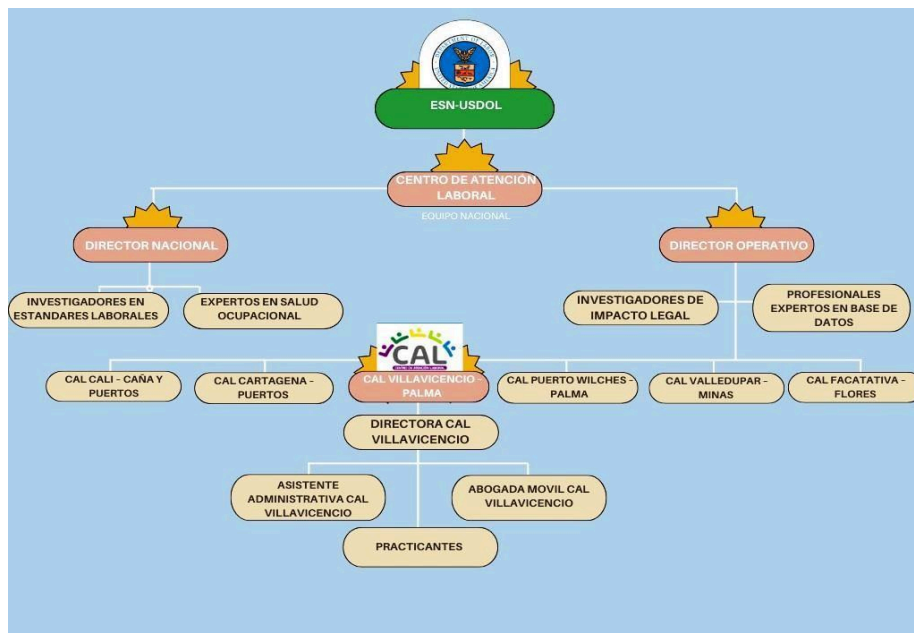
En mi caso, realizaré mi práctica jurídico-social en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio (CALVILLA), donde daré apoyo y asesoría a los trabajadores que requieran proteger sus derechos laborales, y aquellos derechos que hayan sido vulnerados y sean competencia del CAL.

---

<sup>5</sup> Centro de Atención Laboral. (2020, 15 junio). Nuestros servicios. CAL. Recuperado el 22 de junio de 2023 de: <https://calcolombia.co/quienes-somos/nuestros-servicios/>

**Figura 1.**  
*Organigrama jerárquico.*

En estos centros puedes encontrar asesoría y acciones jurídicas para proteger:



### ***Derechos Laborales***

Cesantías, prima de servicios, intereses de cesantías, salarios, auxilios de transporte, contratos de trabajo, entre otros.

### ***Seguridad y salud en el trabajo***

Recursos de Reposición/Apelación frente a problemas con, calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, calificación de origen de enfermedad, pensión de vejez, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, etc.

### ***Seguridad Social***

Salud, pensiones, riesgos laborales.

### ***Libertad Sindical***

Asociación sindical, negociación colectiva y huelga

### ***Derechos constitucionales***

Estabilidad laboral reforzada (por enfermedad, por embarazo, pre pensionados), mínimo vital, entre otros.

### ***Derechos vulnerados***

Conductas de acoso laboral, violencia sexual en el trabajo, tercerización o intermediación laboral ilegal, contratos sindicales, pactos colectivos o planes de beneficios.

### ***Asesoría psicosocial***

Los CAL contarán con el servicio de asesoría psicosocial gratuita a través de trabajadoras sociales y/o estudiantes de trabajo social y psicología para promover y restablecer integralmente tu proyecto de vida y tus derechos.<sup>6</sup>

### ***Procesos de formación***

Desde los CAL se promoverá la realización de procesos de formación a los trabajadores de los sectores priorizados en derecho laboral individual, colectivo, seguridad social, salud laboral.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Inbidem

<sup>7</sup> Ibidem

### Realización de acciones jurídicas estratégicas

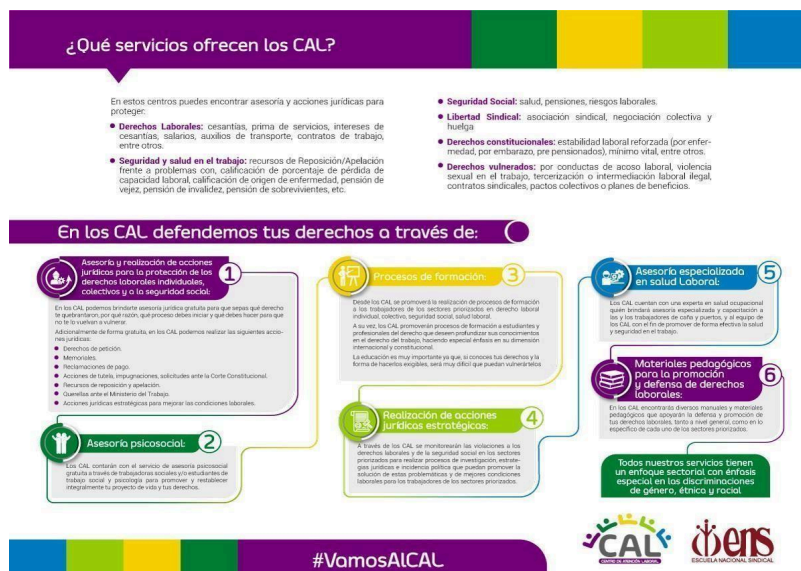
A través de los CAL se monitorearán las violaciones a los derechos laborales y de la seguridad social en los sectores priorizados para realizar procesos de investigación, estrategias jurídicas e incidencia política que puedan promover la solución de estas problemáticas y de mejores condiciones laborales para los trabajadores de los sectores priorizados

### Asesoría especializada en salud laboral

Los CAL cuentan con una experta en salud ocupacional que brindará asesoría especializada y capacitación a las y los trabajadores de caña y puertos, y al equipo de los CAL con el fin de promover de forma efectiva la salud y seguridad en el trabajo.

Figura 2.

Infografía de servicios de los CAL.



## 5. Marcos de referencia

### 5.1 Marco de antecedentes jurídicos

La estabilidad laboral reforzada cobijada por el fuero de madre/padre cabeza de familia son pilares fundamentales del derecho laboral en Colombia y de la preservación de la fuerza de trabajo. Estas figuras jurídicas constituyen garantías legales destinadas a proteger a los trabajadores en situaciones específicas, asegurando la permanencia en el empleo, salvaguardando los derechos del núcleo familiar y en caso de ser necesario dotar al trabajador de herramientas para solicitar el reintegro laboral.

#### *5.1.1 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, 1981*

En el contexto del fuero de madre/padre cabeza de familia y la estabilidad laboral reforzada, la Organización Internacional del Trabajo. (1981) proporciona orientación sobre cómo los Estados miembros pueden adoptar medidas para proteger los derechos de estos trabajadores y trabajadoras. Frente a esta temática se determina que, "Los Estados miembros deben asegurar que los trabajadores con responsabilidades familiares disfruten de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo".<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> *Convenio 156 Convenio Sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato Entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores Con Responsabilidades Familiares, 1981)*

Los lineamientos y sugerencias propuestos por la OIT son esenciales para la formulación de políticas y leyes concernientes al fuero de madre/padre cabeza de familia y la estabilidad laboral reforzada pues es un instrumento internacional fundamental en el ámbito laboral, ya que aborda la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares y promover la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Estos ofrecen orientación precisa sobre cómo salvaguardar los derechos laborales de estos empleados y fomentar la equidad de género en el entorno de trabajo, los artículos que nos servirán como guía son los siguientes:

### ***Artículo 1***

"Trabajadores con responsabilidades familiares", establece que el convenio se aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos o hacia otros miembros de su familia que necesiten su cuidado o sostén.

### ***Artículo 3***

Los países miembros deben incorporar en sus metas de política nacional garantías para las personas con responsabilidades familiares.

### ***Artículo 6***

Fomentar una mayor comprensión del principio de igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores, así como de los desafíos que enfrentan aquellos con responsabilidades familiares.

***Artículo 7***

La necesidad de implementación de medidas que faciliten la integración y permanencia en el mercado laboral de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como su reincorporación después de una ausencia relacionada con dichas responsabilidades.

***Artículo 8***

Las obligaciones familiares no deben ser motivo para finalizar una relación laboral.

Al exaltar la importancia de permitir que los trabajadores con responsabilidades familiares ejerzan su derecho al empleo sin discriminación y con medidas que faciliten su permanencia y reintegro en la fuerza laboral, este convenio proporciona un marco relevante para examinar las políticas y prácticas laborales en diferentes contextos nacionales e internacionales.

***5.1.2 Constitución Política de Colombia***

La Constitución Política de Colombia se estableció como la ley primordial del sistema legal colombiano, es a través de esta norma que se definen los derechos individuales, incluyendo aquellos relacionados con el ámbito laboral. En este sentido, la Constitución asegura los derechos de los trabajadores y sienta los cimientos para la salvaguarda la estabilidad laboral y los derechos de los padres y madres que son cabeza de familia y de su núcleo familiar.

El derecho al reintegro laboral se encuentra respaldado por el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral por el Artículo 13 de la carta magna, garantizando que

ningún trabajador sea despedido de manera injusta o discriminatoria; sin embargo, la constitución política nos dota de estipulaciones que permiten no llegar al caso de un despido injustificado y mantener la prevalencia de los derechos.

En lo referente a la estabilidad laboral reforzada se podría decir que la Constitución colombiana otorga bases para el desarrollo de esta protección especial; pues, la Constitución Política de Colombia [CP]. Art. 25. (1991), establece: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”<sup>9</sup>

El Artículo 42 determina que la familia es el pilar básico de la sociedad por lo tanto es responsabilidad estatal protegerla de manera integral, siendo esto de importancia para el fuero de madre/padre cabeza de familia dado que al salvaguardar la estabilidad del núcleo familiar al garantizar la permanencia laboral del padre o la madre que es el único sostén económico del hogar promueve el bienestar social.

En segundo lugar, la protección especial otorgada a los padres/madres cabezas de familia se respalda por el Artículo 43 en cuanto es deber del Estado de proteger a la familia como institución fundamental, asegurando el bienestar de sus miembros, lo que incluye el fuero de madre/padre cabeza de familia como mecanismo para garantizar la estabilidad laboral de quienes

---

<sup>9</sup> Constitución Política de Colombia [CP]. Art. 25, 7 de julio de 1991 (Colombia)

sostienen económica, el Artículo 44 hace énfasis en los derechos fundamental de los niños, siendo estos los pilares de fundamentación del fuero gracias a su protección especial.

Por último, el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia instituye que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados forman parte de la legislación interna del país. En este sentido, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del que hablamos en párrafos anteriores sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares sería vinculante para Colombia pues éste fue ratificado en 1981, el alcance del Convenio abarca todas las áreas de actividad económica y engloba a diversas categorías de trabajadores, pudiendo implementarse de diversas maneras, ya sea a través de legislación, acuerdos colectivos o normativas laborales.

En resumen, la Constitución Política de Colombia establece las bases legales necesarias para proteger la estabilidad laboral reforzada, el fuero y el derecho al reintegro laboral, lo que asegura condiciones laborales justas para todos los trabajadores del país, se aplica en todos los sectores económicos y puede ser implementado a través de leyes, acuerdos colectivos o normativas laborales.

### **5.1.3 Ley 790 de 2002**

Esta ley fue emitida con el fin de lograr modernizar la estructura de la rama ejecutiva del orden nacional. introdujo una protección especial para asegurar que las madres cabeza de familia

sin alternativa económica no pudieran ser desvinculadas del servicio durante los programas de renovación de la administración pública.

Para evitar que los servidores públicos y las madres cabeza de familia sin alternativa económica, fueran retirados del servicio, la Ley 790 de (2002), estableció una protección especial que proporciona una salvaguarda específica para evitar la desvinculación injustificada, en un inicio era aplicable únicamente a las servidoras públicas en esta condición, pero a través de decisiones judiciales de tutela, se logró extender la protección especial laboral a las trabajadoras que hacen parte del sector laboral privado.<sup>10</sup>

En el año posterior de la implementación de la ley, el decreto 190 de 2003 reglamenta parcialmente la ley, estableciendo las principales condiciones para el ejercicio de la protección especial consagrada en la norma legal. Particularmente, en relación con las madres cabeza de familia, el citado decreto definió, para los efectos de ley: el concepto de madre cabeza de familia sin alternativa económica; el trámite para acreditar la referida condición; y la duración de la estabilidad laboral reforzada, la cual se circunscribe al tiempo en el cual persistan las circunstancias que la originan.

#### **5.1.4 Ley 1232 de 2008**

---

<sup>10</sup> Ley 790 de 2002, 24 de diciembre de 2002, DO. No. 45.058, por la cual se expiden normas para adelantar el Programa de Renovación de la Administración Pública.

La Ley 1232 de 2008, también conocida como "Ley Mujer Cabeza de Familia", es fundamental para comprender las disposiciones legales que cobijan la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores cabeza de familia pues modificó la Ley 82 de 1993 con el propósito de proteger los derechos de las mujeres y promover su inclusión socioeconómica.

Esta ley redefine la concepción del rol al introducir dos aspectos cruciales: la figura de la jefatura femenina del hogar y la inclusión de personas a cargo en el ámbito económico, social o afectivo, esta actualización reconoce que una mujer soltera o casada que ejerce la jefatura femenina del hogar y tiene a su cargo, de forma permanente, hijos menores u otras personas dependientes, afectiva, económica o socialmente, ya sea por ausencia permanente o incapacidad del cónyuge o por falta de ayuda de otros miembros de la familia, puede ser considerada madre cabeza de familia.

#### ***5.1.5 Circular 0040 de 2022 del Ministerio del Trabajo***

Emitida con el fin de modificar a quienes abarca la estabilidad por padres cabeza de familia, pues busca proteger los derechos no sólo de mujeres sino de los hombres que asumen la responsabilidad principal en el hogar, promoviendo su inclusión socioeconómica y garantizando condiciones laborales adecuadas.

#### ***5.1.6 Sentencia SU-388-2005***

La Corte destaca que la condición de madre cabeza de familia no se basa en requisitos legales formales o estrictos, sino en una evaluación de las circunstancias prácticas que rodean a cada persona, por lo tanto son los jueces quienes deben analizar las condiciones particulares de aquellos que alegan ser cabeza de familia en cada caso particular, teniendo en cuenta criterios como la responsabilidad exclusiva en la crianza y cuidado de los hijos menores de edad, así como la ausencia de una alternativa económica adecuada.

El reconocimiento social de la responsabilidad como cabeza de familia fue establecida por la Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2005), los requisitos necesarios para obtener esta protección:

“(I) Debe existir la responsabilidad de cuidar hijos menores u otras personas dependientes.

(II) Esta responsabilidad debe ser permanente.

(III) La falta de ayuda puede ser derivada de la ausencia o abandono del hogar por parte de la pareja, su incapacidad para cumplir con sus obligaciones como padre, o la falta de asunción de responsabilidad por parte de la pareja debido a motivos como discapacidad, enfermedad o fallecimiento.”<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Corte Suprema de Justicia de Colombia. (2005). Sentencia SU-388 de 2005.

Estos requisitos son sólo un principio para ayudar a esclarecer la situación de un caso y garantizar que aquellos que enfrentan responsabilidades familiares adicionales reciban el apoyo y la protección necesarios para mantener su empleo de manera estable.

### **5.1.7 Sentencia T-084-2018**

La Sentencia T-084 de 2018 de la Corte Constitucional de Colombia reconoce la determinación del concepto “madre o padre cabeza de familia” y establece que no está estrictamente relacionado a formalidades legales ni cumplimiento de requisitos pues no pueden ser analizadas en abstracto, sino que deben ser consideradas en función de las circunstancias particulares y concretas. La sentencia analiza los requisitos para acceder a la estabilidad laboral reforzada:

i) Esta noción implica que la madre cabeza de familia es quien brinda un sustento económico, social o afectivo al hogar, de modo que aquella debe cumplir con sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención con los sujetos a cargo.

Igualmente, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han explicado que se consideran mujeres cabeza de familia aquellas que, aun cuando no ejercen la maternidad por no tener hijos propios, se hacen cargo de sus padres o de personas muy allegadas siempre y cuando ellas constituyan el “núcleo y soporte exclusivo de su hogar.

Así mismo, la jurisprudencia constitucional ha aclarado que una mujer no pierde su condición de cabeza de familia por el hecho de que las personas a su cargo alcancen la mayoría de edad.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Corte Constitucional. (2008). Sentencia T-084/18.

## **5.2 Marco conceptual**

### ***5.2.1 Relación laboral***

La relación de trabajo es fundamental para entender las dinámicas entre empleadores y empleados. Según la Organización Internacional del Trabajo (2006), “la relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración” (p. 15). Esta definición destaca la importancia de las condiciones y la remuneración en la formación de dicha relación, elementos cruciales para el análisis de las interacciones laborales y el cumplimiento de los derechos laborales.

### ***5.2.2 Despido injustificado***

El despido injustificado es un concepto clave en el análisis de las relaciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. Según Maraví (2023), un despido injustificado se define como "la terminación unilateral del contrato por parte del empleador motivado por una razón que no esté expresa en las descritas en el artículo 62 del Código del Trabajo" (p. 134). Esta definición subraya la importancia de los motivos específicos y legalmente reconocidos para la terminación del contrato laboral, y su ausencia constituye una infracción de los derechos laborales protegidos por la ley.

### ***5.2.3 Reintegro laboral***

El reintegro laboral es un mecanismo esencial para proteger los derechos de los trabajadores

que han sido despedidos de manera injusta, arbitraria o ilegal. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1982) define el reintegro laboral como "el proceso por el cual un trabajador es reincorporado a su puesto de trabajo después de haber sido despedido de manera injusta, arbitraria o ilegal". Este acuerdo establece que el cese del empleo no puede ser aleatorio y debe estar fundamentado en una razón válida asociada con la capacidad o el comportamiento del empleado, o vinculada a las exigencias operativas de la empresa (Convenio C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo).

#### ***5.2.4 Estabilidad laboral reforzada***

La estabilidad laboral reforzada es una garantía que asegura la seguridad laboral y la no desvinculación del puesto de trabajo debido a la condición que hace a algunos trabajadores más vulnerables que otros. La Corte Constitucional (2013) determina que "en general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido" (Sentencia T-796, 2013). Esta protección es crucial para mantener la equidad y la justicia en el ámbito laboral.

#### ***5.2.5 Fuero de padre y madre cabeza de familia***

El fuero de padre y madre cabeza de familia es una protección especial dirigida a aquellos individuos que ostentan la responsabilidad, dirección y sostenimiento del hogar. Según la Ley 1232 de 2008 en Colombia, este amparo se extiende específicamente a situaciones en las que la

persona a cargo tiene hijos menores o dependientes incapacitados de forma permanente para laborar (Ley 1232, 2008).

### ***5.2.6 Coexistencia vida laboral y familiar***

La conciliación de la vida laboral y familiar se refiere a la capacidad de equilibrar el ámbito laboral y la esfera familiar. Es un proceso que implica la armonización de las obligaciones y actividades relacionadas con el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, con el fin de permitir a las personas satisfacer sus necesidades laborales y familiares de manera efectiva (Alcañiz Moscardó, 2014).

### ***5.2.7 Equidad de género***

*La equidad de género es un concepto que va más allá de igualar oportunidades entre hombres y mujeres. Según Butler (2007), la equidad de género implica el reconocimiento y desafío de las normas y expectativas de género que estructuran la vida social y cultural. Butler argumenta que es crucial cuestionar y subvertir estas normas para alcanzar una verdadera equidad de género.*

## **6. Metodología**

Es necesario establecer de manera clara y secuencial las fases del proyecto, detallando cómo se alcanzarán los objetivos, el método a emplear, los procedimientos de análisis e

interpretación de datos, y las estrategias para su ejecución. Esta fase es crucial para determinar los recursos necesarios, por lo que debe ajustarse al cronograma de actividades.

### **6.1 Primer Paso**

Esta etapa se centrará en realizar contacto inicial con el Centro de Atención Laboral de Villavicencio para conocer las funciones y procesos internos que deben llevarse a cabo para dar cumplimiento a la atención integral de los usuarios; además, utilizaremos las bases de datos manejadas por la institución para realizar una identificación de las temáticas por la que con mayor se prestan servicios jurídicos a los trabajadores.

### **6.2 Segundo Paso**

Durante este segundo mes, en paralelo con la atención integral a los usuarios en todas las áreas prestadas por el Centro de Atención Laboral de Villavicencio, comenzaremos a focalizar la práctica en el fuero de madre/padre cabeza de familia realizando una investigación exhaustiva sobre la legislación nacional e internacional relacionada con la estabilidad laboral reforzada que cubre este fuero, para así empezar a crear elementos de identificación del fuero que ayudarán a la construcción de las guías pedagógicas en las siguientes etapas.

### **6.3 Tercer Paso**

En esta tercera etapa trabajaremos con los datos recopilados para la creación de tablas de la distribución de casos atendidos por temática en anteriores etapas y con aquellos trabajadores que para este momento de la práctica estén requiriendo reintegro por estabilidad laboral reforzada cobijado por el fuero de madre/padre cabeza de familia, realizaremos los procedimientos requeridos para aquellos casos específicos para identificar patrones comunes y desafíos recurrentes que enfrentan los trabajadores en relación con este derecho.

### **6.4 Segundo Paso**

En el último mes del proyecto, evaluaremos y revisaremos todas las actividades realizadas hasta el momento. Basándonos en los resultados obtenidos, generamos recomendaciones y propuestas concretas para mejorar la protección y aplicación del fuero de madre/padre cabeza de familia en el ámbito laboral. Finalmente, presentaremos las piezas pedagógicas a entregar a sindicatos y trabajadores, las cuales incluirán resultados, conclusiones y los pasos a seguir para continuar promoviendo los derechos laborales de los trabajadores en el sector de la palma de aceite.

**7. Cronograma**

**Tabla 1.**

*Cronograma de actividades realizadas.*

ACTIVIDADES	JULIO				AGOSTO				SEPTIE MBRE				OCTUBRE			
	SEMANAS															
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividad 1.  Establecer contacto inicial con el Centro de Atención Laboral de Villavicencio para comprender la dinámica operativa a través de los profesionales del centro, quienes proporcionarán funciones, bases de datos y protocolos internos permitiendo realizar retroalimentación de frecuencia de casos y atención.																

<p>Actividad 2.</p> <p>Investigar y estudiar la jurisprudencia en relación del reintegro por fuero de madre y padre cabeza de familia en el marco jurídico normativo nacional e internacional con el objetivo de desarrollar un esquema que facilite la atención a usuarios con énfasis en su aplicación y garantías.</p>												
<p>Actividad 3.</p> <p>Aplicación de conocimientos en el desarrollo de documentos a favor de los usuarios del CALVILLA que necesitan procesos de reintegro en relación del reintegro por fuero de madre y padre cabeza de familia.</p>												
<p>Actividad 4.</p> <p>Se elaborará material pedagógico ilustrativo sobre el reintegro laboral por fuero de madre/padre cabeza de familia, utilizando los conocimientos y datos obtenidos en el desarrollo del proyecto y posteriormente realizar la difusión entre sindicatos y trabajadores como una guía ilustrativa una vez que el proyecto CAL haya concluido.</p>												

## **8. Desarrollo de la práctica jurídico social**

### **8.1 Primer informe**

#### **Introducción.**

El presente informe marca el inicio de una investigación sobre las actividades y procesos del Centro de Atención Laboral de Villavicencio, una institución vital en el ámbito laboral de la región. En este contexto, el propósito fundamental es adentrarnos en el funcionamiento interno de dicha entidad, comprendiendo a fondo sus funciones esenciales y los procesos necesarios para realizar labores de manera eficiente. En este contexto, el primer paso de nuestra investigación implica establecer un acercamiento con el Centro de Atención Laboral.

El respectivo acercamiento se llevará a cabo mediante la participación en capacitaciones proporcionadas por los profesionales de la ENS, quienes nos instruirán en los protocolos y plataformas con los que deben cumplir nuestras labores; además, contaremos con el apoyo directo de los directivos del CALVILLA, quienes nos guiarán en la forma de llevar a cabo las asesorías jurídicas, acercamiento a sindicatos y creación de documentos.

A través de este informe inicial, sentaremos las bases para un análisis más profundo de la atención a usuarios en informes posteriores. Con una comprensión sólida de la estructura y dinámica operativa del centro, estaremos preparados para llevar a cabo un análisis detallado de la frecuencia de casos gracias a la información recopilada para así contribuir al mejoramiento continuo de los procesos de atención laboral en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio.

**Metodología.**

Durante el desarrollo de esta práctica, nuestro deber estará en el registro y control de todos los trabajadores atendidos en el Centro de Atención Laboral; sin embargo, nuestro principal objetivo es asesorar, investigar y determinar la atención de usuarios que necesiten reintegro laboral por estabilidad laboral reforzada cobijada por el fuero de madre/padre cabeza de familia.

En primer lugar, se establecerá un contacto inicial con la dinámica operativa, bases de datos y protocolos internos a través de capacitaciones dirigidas por la profesional de la ENS, se adquirirán conocimientos necesarios para llevar a cabo registro y seguimiento de asesorías jurídicas y otras actividades relacionadas. Luego, en un segundo momento se harán las capacitaciones con los directivos del CALVILLA para la explicación de funciones y orientación de trabajadores.

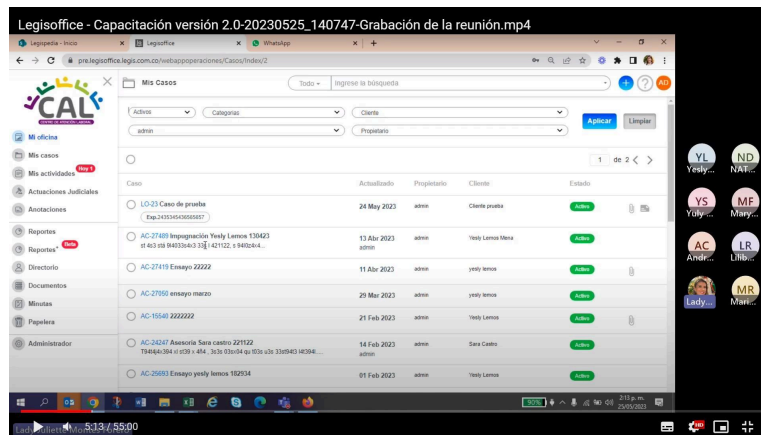
Finalmente, se planificará el análisis detallado de la frecuencia de casos atendidos por el centro en informes posteriores, estableciendo los pasos y metodologías a seguir para recopilar y analizar la información necesaria. Esta metodología proporcionará una base sólida para la investigación y contribuirá al mejoramiento continuo de los procesos de atención laboral en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio.

**Primera actividad.**

Durante el proceso de incorporación, se programarán sesiones de capacitación dirigidas por la profesional de la Escuela Nacional Sindical, Yesly Lemos Mena; estas sesiones tendrán explicaron las dinámicas operativas y los protocolos internos de almacenamiento de procesos y seguimientos en el portal LegisOffice para que la Escuela Nacional Sindical pueda hacer seguimiento de las actuaciones realizadas por los CAL a nivel nacional.

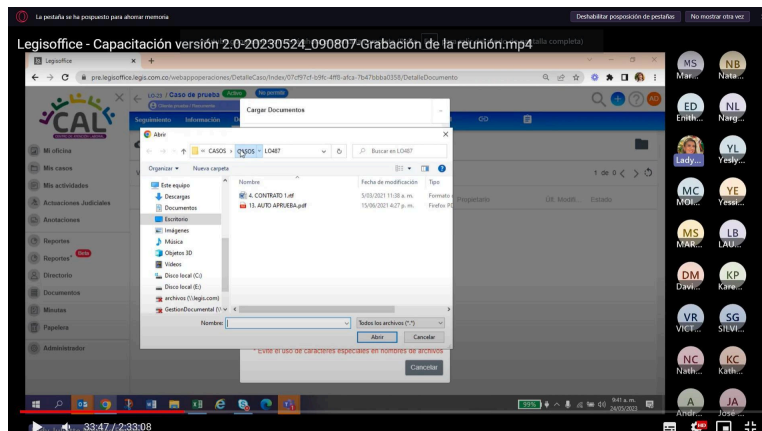
**Figura 3.**

*Primera capacitación uso de Legisoffice.*



**Figura 4.**

*Segunda capacitación caso uso de Legisoffice.*

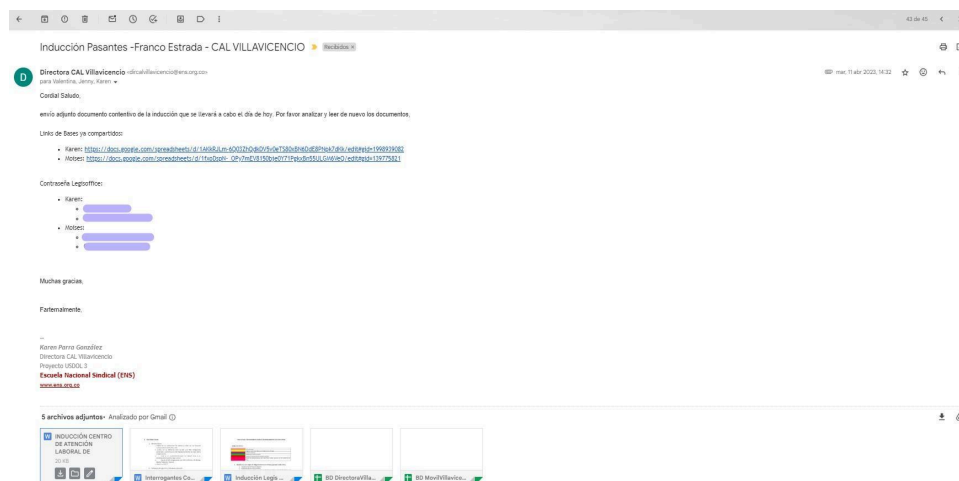


Así mismo, por parte del protocolo interno de trabajo del CALVILLA, la directora y el abogado Móvil asignados a la unidad, imparten capacitaciones donde se proporcionan los elementos necesarios para establecer contacto con los sindicatos locales. Además, se brindan instrucciones detalladas sobre cómo iniciar la atención a los usuarios y la recopilación de datos para el seguimiento de usuarios nuevos y datos relevantes para el seguimiento de los casos.

Estas sesiones tuvieron como apoyo visual documentos de inducción y videos explicativos de los procesos, los cuales fueron enviados a mi correo electrónico como material de apoyo en caso de dudas.

### Figura 5.

*Correo con formatos de procedimientos internos.*



Dada la finalización del período de capacitación y acercamiento, se comienzan a asignar usuarios para atención, marcando los días lunes y miércoles de asignación de usuarios nuevos y

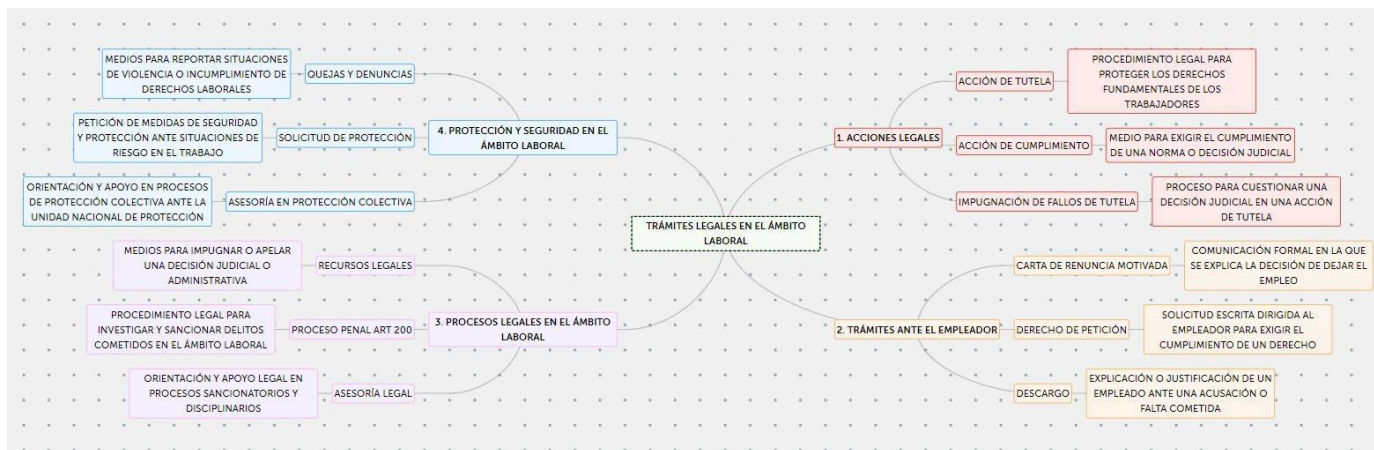
los días viernes cómo los días de cargue de informes y seguimiento a la plataforma LegisOffice.

**Segunda actividad.**

Con la finalidad de mejorar la eficiencia del registro y facilitar para próximas actividades esquematizar los datos de forma cuantitativa, se realizó un esquema que recopila y organiza las temáticas de casos que con mayor frecuencia se presentan y sus formas de identificación en las plataformas del LegisOffice para poder llevar una mejor contabilidad.

**Figura 6.**

*Esquema de identificación.*



Durante este proceso, al complementar las bases de datos facilitadas por el Centro de Atención Laboral y la Escuela Nacional Sindical con el esquema realizado anteriormente, puede identificar un patrón significativo: los usuarios que más frecuentemente hacen uso de los servicios del CAL pertenecen a los sindicatos “SINTRAFACOL” y “SINTRAIMAGRA” y hacen uso de los

servicios del CAL en temáticas de laboral individual primordialmente en asesoría y creación de documentos relacionados con la estabilidad laboral reforzada.

### Tercera actividad.

Identificando los casos, se indica que aproximadamente a la semana se presta a 8 usuarios asesorías enfocadas en las mismas temáticas, dado que es una situación que ocurre con regularidad es importante crear mecanismos no sólo de atención jurídica al instante sino de fomentar el aprendizaje de los derechos de forma pedagógica, por lo tanto tomaremos los datos de frecuencia de las temáticas para crear breves lineamientos jurídicos que sean requeridos en cada solicitud y tener una base con la cual explicar y enseñar a los trabajadores cuales son los parámetros usados por el CALVILLA para dar asesoría conforme a la ley:

### Figura 7.

*Base de datos de julio atención a usuarios.*

BASE DE DATOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN GENERADA A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN LABORAL						
Fecha	Encargado	Jornada	Tipo de Actividad	caso	Caso relacionado con COVID 19	Trámite jurídico
30/06/2023	Karen Parra	Tarde	Virtual	Derecho de petición	No	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida
04/07/2023	Silvia Gomez	Mañana	Virtual	Asesoría	No	DLI Pago rubros específicos- relación laboral
04/07/2023	Silvia Gomez	Mañana	Virtual	Trámite ante el empleador	No	DLI Reintegro madre/padre cabeza de hogar
04/07/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Derecho de petición	No	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida
04/07/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Derecho de petición	No	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida
04/07/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Asesoría	No	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida
10/07/2023	Silvia Gomez	Mañana	Virtual	Asesoría	No	TR Incumplimiento/dilación procesos
10/07/2023	Silvia Gomez	Mañana	Virtual	Querrela ante Mintrabajo	No	TR Incumplimiento/dilación procesos
13/07/2023	Silvia Gomez	Mañana	Virtual	Asesoría	No	SS Pago de incapacidades
13/07/2023	Silvia Gomez	Mañana	Virtual	Asesoría	No	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje
17/07/2023	Valentina Franco	Mañana	Virtual	Asesoría	No	DLI Reintegro madre/padre cabeza de hogar
17/07/2023	Valentina Franco	Mañana	Virtual	Impugación fallo de tutela	No	DLI Reintegro madre/padre cabeza de hogar
17/07/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Asesoría	No	DLI Reintegro madre/padre cabeza de hogar
17/07/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Acción de Tutela	No	DLI Reintegro madre/padre cabeza de hogar
18/07/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Asesoría	No	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida
18/07/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Acción de Tutela	No	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida
24/07/2023	Karen Parra	Mañana	Virtual	Asesoría	No	SS Pago de incapacidades
26/07/2023	Valentina Franco	Mañana	Virtual	Asesoría	No	DLI Reintegro madre/padre cabeza de hogar
25/07/2023	Valentina Franco	Mañana	Virtual	recurso de reposición y/o apelación	No	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida
24/07/2023	Valentina Franco	Mañana	Virtual	Asesoría	No	DLI Cumplimiento de restricciones médicas

Los datos de la actividad fueron obtenidos gracias a la primera actividad de este informe y

complementada por la lectura de la base de datos diligenciada en el mes de julio por las pasantes del CALVILLA, por lo tanto se sustentará en las necesidades de la apreciación de este mes de trabajo en las . A continuación, identificación y desarrollo de las temáticas:

- **Estabilidad Laboral Reforzada por enfermedad o discapacidad.**
- **Estabilidad Laboral Reforzada por fuero de madre/padre cabeza de familia.**
- **SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral.**

#### **Cuarta actividad.**

Durante el período comprendido entre julio de 2022 y julio de 2023, el Centro de Atención Laboral de Villavicencio ha desempeñado un papel fundamental en la asistencia y orientación jurídica de los trabajadores del sector, abordando una amplia gama de necesidades legales individuales. Como parte de las actividades realizadas durante este período, se llevó a cabo un exhaustivo análisis de los casos atendidos en el periodo de funcionamiento en la región, con el objetivo de identificar la realidad social de los trabajadores y brindar una atención integral.

La siguiente tabla presenta un enfoque de manejo de datos cuantitativo de los resultados obtenidos, destacando la distribución de los casos atendidos según su temática y el porcentaje de incidencia de cada una en relación con el total de casos de un año de trabajo.

**Tabla 2.**

*Distribución de casos atendidos por temática en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio (Julio 2022 - Julio 2023)*

<b>Temática</b>	<b>Número de casos</b>	<b>Porcentaje</b>
DLI Pago rubros específicos- relación laboral	480	13%
SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral	312	20%
TR Incumplimiento/dilación procesos	360	5%
SS Proceso de Atención en Salud	240	10%
SS Reconocimiento pensión de invalidez	160	6.7%
SS Reconocimiento pensión de vejez	80	3.3%
SS Pago de incapacidades	120	15%
<b>Fuero de Madre/Padre Cabeza de Familia</b>	<b>216</b>	<b>9%</b>

La tabla ampliada demuestra una variedad de necesidades individuales proporcionando una visión general de estas necesidades legales, mostrando la variedad de desafíos enfrentados por el Centro de Atención Laboral en relación con el sector laboral. Aunque una parte significativa de los casos estuvo relacionada con el fuero de madre/padre cabeza de familia, también se identificaron otras áreas de interés legal que requirieron atención especializada. Este análisis inicial sienta las bases para un examen más detallado en actividades posteriores.

### **Conclusiones del primer informe**

Una vez evaluada la cantidad de trabajadores del sector de la Palma de Aceite que han acudido al Centro de Atención Laboral de Villavicencio en dos variables distintas cómo lo son una visión mensual y una anual, se evidencia una problemática recurrente relacionada con el desconocimiento de los derechos.

En cuanto a la atención brindada sobre el fuero de maternidad/paternidad y la estabilidad reforzada, encontramos que pese ser un tema de gran importancia en el contexto laboral colombiano y ser un tema recurrente en la atención a usuarios, está atención se ve más enfocada en inquietudes y preguntas de los usuarios más que en el inicio de procesos; sin embargo se observa una tendencia a que son madres y padres entre los 25 y 30 años en periodos del embarazo quienes necesitan asesoría; mientras que a la población entre 30 y 40 años se les realiza una orientación específica a inicios de procesos de reintegro.

## 8.2 Segundo informe

### **Introducción.**

La protección de los derechos laborales de las madres y padres cabeza de familia es un tema de importancia en el ámbito jurídico colombiano y en el derecho comparado; por tanto, en este segundo informe nos enfocamos en investigar y estudiar la jurisprudencia en relación del reintegro por fuero de madre y padre cabeza de familia en Colombia y países varios que nos permitan dar una perspectiva más amplia utilizando el derecho comparado.

Este segundo mes del desarrollo de la práctica socio-jurídica se ha logrado un conocimiento práctico de la teoría al materializar la comunicación directa con el usuario, en los casos que me han sido redireccionados sobre el fuero en estudio se ha tenido que realizar una serie de estudio que permita determinar a pesar de la falta de tarifa legal hay unos parámetros determinantes que pueden ayudar a delimitar el fuero de maternidad y paternidad para garantizar la estabilidad laboral durante el periodo en el que los trabajadores cumplen con sus responsabilidades familiares relacionadas con el cuidado de sus hijos. En este contexto, es fundamental realizar una investigación exhaustiva y un estudio detallado de la jurisprudencia en relación con el reintegro por fuero de madre y padre cabeza de familia en la normativa colombiana, así como en el derecho comparado.

**Metodología.**

Para abordar las actividades realizadas en este segundo informe, se realiza un estudio de las normativas relacionadas con el reintegro por fuero de madre y padre cabeza de familia en la normativa colombiana y el derecho comparado, se realizará un proceso que combina revisión de normativas y jurisprudencias nacionales, y recopilación de normativas internacionales para posteriormente desarrollar un esquema que ayude a determinar parámetros determinantes de la estabilidad laboral reforzada para padres y madres con la finalidad de proponer una forma más eficaz de estudiar los casos a tutelar y explicar a los trabajadores a las garantías que tienen acceso, cómo reclamarlas y qué hacer en los casos de vulneración.

**Primera actividad.**

En esta primera actividad, nos proponemos realizar un estudio exhaustivo de los aspectos jurídicos, leyes y legislaciones colombianas asociadas con el fuero de maternidad/paternidad. El propósito es analizar detalladamente la normativa vigente y la jurisprudencia aplicable en casos de reintegro laboral por fuero de madre y padre cabeza de familia, con el fin de comprender mejor los derechos y garantías de los trabajadores en estas situaciones.

Para comenzar, nos adentraremos en el estudio de la normativa colombiana que regula el fuero de maternidad/paternidad. Nos centraremos en el análisis del Código Sustantivo del Trabajo (CST), el cual establece los derechos y deberes relacionados con este tema.

Examinaremos minuciosamente las disposiciones que garantizan la licencia por maternidad/paternidad, la estabilidad laboral reforzada durante este periodo y la protección contra la discriminación laboral por razones de género.

Dentro del marco normativo colombiano, el fuero de maternidad/paternidad ha sido regulado por una serie de normativas y jurisprudencias constantemente modificadas buscan salvaguardar los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores en situación de maternidad o paternidad. Entre las normativas más relevantes se encuentran:

El Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado en 1981 , proporciona pautas esenciales a todos los países asociados, para garantizar igualdad de oportunidades y trato en el empleo para aquellos con responsabilidades familiares. Este convenio aboga por la integración y retención de los trabajadores en el mercado laboral, enfatizando la necesidad de la reintegración después de ausencias relacionadas con dichas responsabilidades, sin que estas ausencias se conviertan en motivo para la terminación de la relación laboral.

La Constitución Política de Colombia como pilar de las reglas jurídicas establece los fundamentos legales para la protección de estos derechos. Los artículos 13, 25, 42 y 43 de la ley garantizan no sólo la igualdad y la no discriminación, sino que reconocen el trabajo como un derecho social protegido por el estado. La ley también enfatiza la importancia de proteger a la familia como institución fundamental y asegurar el bienestar de sus miembros.

Un hito importante para este fuero fue la creación de la Ley 790 de 2002 pues fue esta quien

introdujo una protección especial para las madres solteras en el sector público, que posteriormente se extendió al sector privado y junto a la Ley 1232 de 2008, conocida como la 'Ley de la Madre Soltera', redefine el concepto de madre soltera y extiende la protección a otros dependientes y considerando la responsabilidad más allá del ámbito económico.

Asimismo, la incorporación más reciente fue la Circular 0040 de 2022 del Ministerio de Trabajo, la cual es una medida destinada a ampliar esta protección pues al realizar la inclusión socioeconómica de los padres solteros y garantizar condiciones de trabajo adecuadas para todos generó un impulso al balance en la esfera social de las responsabilidades del rol de madres y padres al repartir derechos y obligaciones para ambos géneros.

Sin embargo, se deben identificar los desafíos y obstáculos específicos que enfrenta la aplicación de estas normativas en la práctica laboral colombiana. Esto incluye las lagunas legales y la necesidad imperante de que los jueces hagan interpretaciones de la ley respaldadas por el estudio del caso de una forma particular pues aún hay una falta de recursos para su implementación efectiva y resistencia por parte de empleadores o sectores laborales que oprimen y minimizan la figura del trabajador y la esfera familiar.

Es crucial examinar la efectividad real de estas normativas en la protección de los derechos de las trabajadoras y trabajadores durante el periodo de maternidad/paternidad. Las disposiciones legales no son suficientes para erradicar la problemática existente pues es responsabilidad de la aplicación que se le de que haya una protección efectiva.

Es necesario considerar la equidad y accesibilidad en el acceso a la ley, se debe investigar la existencia y consecuencia de las disparidades socioeconómicas o regionales que puedan afectar el ejercicio de estos derechos, así como identificar posibles barreras que dificulten el acceso a la justicia para ciertos grupos de trabajadores, como los informales, los empleados en sectores de bajos ingresos y trabajadores de regiones remotas.

### **Segunda actividad.**

Además de la jurisprudencia nacional, resulta relevante estudiar el derecho comparado en materia de fuero de maternidad/paternidad y el reintegro a sus labores. La comparación con legislaciones y prácticas de otros países permite identificar buenas prácticas, tendencias internacionales y posibles áreas de mejora en la protección de los derechos laborales de las madres y padres trabajadores. Asimismo, el derecho comparado proporciona un marco de referencia para evaluar la efectividad de las normativas colombianas y promover reformas legislativas que fortalezcan la protección del fuero de maternidad/paternidad.

. Este análisis comparativo tiene como propósito explorar las distintas facetas de estas protecciones en un contexto internacional, con el fin de identificar no sólo similitudes y diferencias, sino también distintos enfoques de la aplicación de la norma para discernir sobre las prácticas exitosas que puedan inspirar políticas laborales más efectivas en Colombia, realizaremos el estudio tomando de países que conforman la Organización Internacional del trabajo y por lo tanto deben tener una protección de los mismos derechos.

A continuación, presentaré las normativas vigentes que se aplican en los países seleccionados, 2 países latinoamericanos distintos a Colombia, 1 país europeo y 1 país asiático:

En Argentina, la legislación laboral ofrece protecciones significativas para los trabajadores durante los períodos de maternidad y paternidad, asegurando su estabilidad en el empleo. La Ley 20.744 de Contrato de Trabajo es fundamental en este aspecto, ya que prohíbe el despido de trabajadores por causas relacionadas con la maternidad o paternidad. Específicamente, el Artículo 178 garantiza estabilidad en el empleo desde la notificación del embarazo hasta después del parto, mientras que el Artículo 177 extiende protecciones similares durante la licencia por paternidad. Además, la Ley de Protección Integral a la Familia (N° 26.485) no sólo combate la violencia contra las mujeres en diversos ámbitos, sino que también refuerza los derechos laborales relativos a las licencias maternales y paternales. Para el personal de casas particulares, la Ley N° 26.844 asegura derechos similares, ajustándose a las disposiciones de la LCT y proporcionando licencias maternales adecuadas.

En México, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social forman la base de la protección de los derechos de maternidad y paternidad, asegurando que los trabajadores no sean despedidos injustamente durante estos períodos. Estas leyes garantizan el derecho a la estabilidad laboral y al reintegro post-licencia, subrayando la obligación del empleador de mantener el puesto de trabajo. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social complementa estas disposiciones con regulaciones adicionales que fortalecen los derechos laborales durante la maternidad y paternidad.

En España, la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad busca una protección efectiva en el ámbito laboral para mujeres y hombres, promoviendo la conciliación de la vida laboral y familiar y previniendo la discriminación. El Estatuto de los Trabajadores ofrece garantías adicionales, como el artículo 55, que establece el derecho a suspender el contrato laboral por maternidad o paternidad y asegura la reincorporación al mismo puesto una vez finalizado dicho período. Este estatuto también detalla los procedimientos a seguir para los despidos, exigiendo que estos se basen en causas objetivas y se realicen con las formalidades necesarias.

En Japón, la Ley de Normas Laborales establece un marco para la protección de los derechos laborales, incluyendo la licencia por maternidad y paternidad y el derecho al reintegro laboral posterior. Esta legislación promueve la igualdad de género en el trabajo y fomenta un equilibrio entre la vida laboral y familiar, enfatizando la importancia de la participación de ambos padres en el cuidado de los hijos. Estas medidas son esenciales para apoyar a los trabajadores y asegurar que puedan cumplir con sus responsabilidades familiares sin riesgo de perder su empleo.

El análisis comparativo entre las normativas de otros países y la legislación colombiana destacan algunas diferencias en la aplicación de la norma, cómo la duración de las licencias remuneradas y los requisitos para acceder a ellas, así como las medidas para promover la igualdad de género en el trabajo.

A pesar de contar con disposiciones que protegen los derechos de maternidad/paternidad, no hay realmente normativas o leyes que determinen disposiciones legales en el caso de reintegro de madres/padres cabeza de familia a pesar de las ratificaciones del Convenio 156 de la OIT ; en este sentido, es el sistema colombiano quien a pesar de presentar deficiencias significativas en la realidad material de las protecciones de derecho tiene un avance normativo más determinante a contraste de otros países sobre las situaciones en las que se presenta estabilidad laboral reforzada.

Es crucial reconocer que el análisis comparativo resalta solo una parte de la problemática, pero deja en evidencia lo crucial de una exhaustiva crítica al sistema colombiano y el abordaje del fuero de maternidad/paternidad para abordar de manera integral las deficiencias y los desafíos que enfrentan los trabajadores y sus familias en contextos específicos.

### **Tercera actividad.**

En el marco de la atención a usuarios en el CAL de Villavicencio en mi proceso de práctica socio-jurídica, encontré que en la atención a usuarios en relación con problemáticas sobre el fuero de maternidad/paternidad y sus implicaciones legales en diferentes contextos había dificultad para poder manifestar y hacer atender a los trabajadores el qué es el fuero, los derechos a los que tienen acceso y cómo dar trámite a la situación, por ello me dispuse a llevar a cabo una actividad crucial para comprender en profundidad las diversas protecciones y disposiciones legales que abordan este tema en distintas situaciones.

El objetivo de esta actividad es crear un cuadro que aglomere los diferentes tipos de protecciones que pueden brindarse para la protección de la estabilidad laboral reforzada del fuero de maternidad/paternidad en situaciones específicas, a través de las normativas establecidas en la legislación nacional. En última instancia, este ejercicio nos permitirá tener una visión amplia y comparativa de las disposiciones legales relacionadas con el fuero de maternidad/paternidad y así dar una asesoría integral a los usuarios.

**Tabla 3.**

*Normativas y procedimientos legales relacionados con la estabilidad laboral reforzada del fuero de maternidad/paternidad en Colombia.*

<b>Situación</b>	<b>Justificación del fuero</b>	<b>Soluciones</b>	<b>Documentación Legal</b>
<i>Maternidad</i>	<i>Protección salud madre y bebé, recuperación postparto.</i>	<i>Ampliar duración licencia, entornos laborales flexibles, programas apoyo</i>	<i>Certificado médico, solicitud licencia, carta de despido, carta de solicitud de reintegro</i>
<i>Paternidad</i>	<i>Fomentar la participación activa del padre en la crianza.</i>	<i>Extensión licencia, incentivos empresas, sensibilización</i>	<i>Solicitud licencia, certificado nacimiento, carta de despido, carta de solicitud de reintegro</i>
<i>Adopción</i>	<i>Establecer vínculo afectivo y protección al menor.</i>	<i>Equiparar licencia adopción, apoyo psicológico, sensibilización</i>	<i>Documento adopción, solicitud licencia, carta de despido, carta de solicitud de reintegro.</i>

<i>Situaciones salud del niño/a</i>	<i>Atender cuidados médicos y bienestar del menor garantizando el derecho fundamental a la salud.</i>	<i>Permiso remunerado, flexibilizar horarios, apoyo psicológico</i>	<i>Certificado médico, solicitud permiso, carta de despido, carta de solicitud de reintegro</i>
<i>Madres/Padres cabeza de familia</i>	<i>Proteger la estabilidad laboral de los trabajadores que son cabeza de familia y tienen responsabilidades adicionales en el hogar, garantizando que no sean despedidos de manera injustificada debido a su situación familiar o el reintegro.</i>	<i>Reintegro laboral sin desmejora de salario en cargo igual o superior. Compensación económica por los daños causados. Capacitación y sensibilización a empleadores sobre la importancia de respetar el fuero de madre/padre cabeza de familia.</i>	<i>Copia del contrato de trabajo, comunicación oficial del despido, certificado de la condición de padre/madre cabeza de familia, registro de las fechas de licencia por maternidad/paternidad.</i>

La tabla comparativa elaborada muestra las diferentes situaciones en las que puede surgir el fuero de maternidad/paternidad, así como las normativas específicas que protegen a los trabajadores en cada caso ya sea para la protección de su contrato de trabajo o del reintegro de ser requerido. Además, se identificaron los documentos legales que pueden ser necesarios en caso de un despido y el proceso de reintegro correspondiente.

La metodología propuesta aborda el estudio del fuero de maternidad/paternidad desde una perspectiva integral en la que más adelante podremos enfocarnos en el reintegro por estabilidad laboral reforzada de madres/padres cabeza de familia, combinando diferentes enfoques de investigación para obtener una comprensión profunda del tema para los

trabajadores. Se espera que este enfoque multidisciplinario permite identificar patrones y tendencias significativas, así como ofrecer recomendaciones relevantes para fortalecer la protección de los derechos laborales de los trabajadores en Colombia en situaciones de maternidad y paternidad.

### **Conclusiones del segundo informe**

Es esencial contar con normativas tanto a nivel nacional como internacional que salvaguarden la estabilidad laboral de las madres y padres cabeza de familia sin dejar de legislar para los casos en donde la transgresión de derechos es perpetuada y es requerido el reintegro de manera inmediata. Si bien, estas leyes tienen la intención de asegurar que los trabajadores puedan cumplir con sus responsabilidades familiares sin temor a perder su empleo también promueven un ambiente laboral más equitativo y justo. Además, son un paso fundamental hacia la igualdad de género y la protección de los derechos humanos al reconocer y valorar el papel crucial que desempeñan los padres y madres en la crianza de sus hijos.

Resulta imperativo evaluar críticamente las políticas y programas de apoyo a la crianza y el cuidado infantil en cada país. Algunas naciones ofrecen subsidios para el cuidado de hijos menores, servicios de guardería accesibles o programas de educación parental, facilitando así la participación laboral de los padres y madres y aliviando la carga financiera asociada al cuidado de los hijos, cuestiones que claramente se relacionan con el fuero pues una ayuda con las cargas de la esfera familiar permitirá que los trabajadores puedan equilibrar su vida personas con su responsabilidad laboral.

El análisis minucioso de la normativa nacional y su comparación con la legislación internacional nos da la capacidad para identificar vacíos, inconsistencias y áreas de mejora en las normativas existentes, así como para inspirar la adopción de buenas prácticas de otros países.

La creación de una tabla resume cómo la desarrollada en este informe facilita el acceso y la comprensión de la información, promoviendo una aplicación más efectiva de las disposiciones normativas y una mayor conciencia sobre los derechos laborales relacionados con la maternidad/paternidad pues mi labor en el CALVILLA no es únicamente escuchar y redactar; sino, que se complementa con el instruir y pedagogizar.

Estas actividades dan un enfoque integral para abordar la protección de la estabilidad laboral reforzada del fuero de maternidad/paternidad y la trasgresión de sus derechos, al crear perspectivas amplias fundamentadas con las realidades sociales es posible formular recomendaciones y propuestas que contribuyan a un sistema laboral más equitativo, inclusivo y respetuoso de los derechos fundamentales de los trabajadores y sus familias en Colombia.

### **8.3 Tercer informe**

#### **Introducción.**

Este tercer informe del trabajo, nos adentraremos en realizar 2 tipos de redacción de documentos, el primero será dirigido casos concretos relacionados con el fuero de maternidad y

paternidad, con el objetivo de profundizar en la problemática que enfrentan los trabajadores del sector de la Palma de Aceite en relación con el reintegro por estabilidad laboral reforzada por la cual están amparados al ser padres cabeza de familia. Sin embargo, por otra parte cómo fase final del proyecto CALVILLA, se realizará la elaboración de modelos de documentos destinados a los trabajadores, los cuales servirán como herramientas prácticas para garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos al término del proyecto.

En este sentido, por una parte nos proponemos abordar casos reales que ilustran las dificultades y desafíos que enfrentan los trabajadores de la Palma en cuanto a la aplicación efectiva de sus derechos laborales, particularmente en lo que respecta a la estabilidad laboral reforzada durante períodos de maternidad o paternidad. Analizaremos detenidamente estos casos para identificar posibles soluciones y estrategias que puedan contribuir a garantizar una protección efectiva de los derechos de los trabajadores en este sector.

En cuanto a la actividad de conclusión del proyecto CAL, se ha considerado fundamental proporcionar a los trabajadores modelos de documentos que les permitan hacer valer sus derechos de manera efectiva al culminar el proyecto, pues este proyecto de Centro de Atención Laboral dedicado recursos significativos a la investigación y análisis exhaustivo de diversas problemáticas que afectan a los trabajadores en el ámbito laboral por lo que a lo largo del proyecto, se identificaron temas recurrentes a los cuales los trabajadores del sector pueden ser vulnerables en un futuro y no tener la facilidad de la asistencia jurídica.

**Metodología.**

Se llevará a cabo una metodología integral que abarca desde la identificación de casos hasta la creación de documentos legales para los trabajadores atendidos en el Centro de Atención Laboral de Villavicencio sobre el fuero de maternidad y paternidad. En primer lugar, se realizará una revisión de los registros del centro para identificar aquellos trabajadores asesorados durante el mes que requieren un reintegro por ser madres/padres cabeza de familia.

Finalmente, se redireccionan los casos sobre esta temática a mi persona para poder ayudar de manera práctica y precisa a los trabajadores que estén atravesando por la vulneración de sus derechos, una vez identificados y redireccionados los casos se revisarán los hechos y se procederá a la creación de documentos legales específicos para los trabajadores atendidos en el centro. Estos documentos contienen información detallada sobre los derechos laborales en relación con el fuero de maternidad y paternidad, así como los procedimientos y recursos legales disponibles para hacer valer dichos derechos, en este proceso se asegurará que los documentos sean comprensibles y accesibles para los trabajadores, con el objetivo de que ellos hagan parte activa del proceso en la defensa de sus derechos laborales.

Para la actividad propuesta desde el CALVILLA se debió realizar una identificación de las temáticas más recurrentes relacionadas con los derechos laborales de los trabajadores la cual gracias a la información recopilada en las etapas anteriores del proyecto fue posible realizar la recopilación de datos cuantitativos de manera más eficiente. Esto se llevará a cabo mediante la revisión y análisis de informes, encuestas, entrevistas y otros datos recopilados.

Por lo tanto, se procederá al desarrollo de los modelos de documentos destinados a los trabajadores. Estos documentos se estructuraron al separarse en dos categorías “Tutelas” “Derechos de petición” que en cada apartado desprenden distintas temáticas a resolver adaptados a las necesidades específicas de los trabajadores y las situaciones laborales más comunes, esta documentación fue repartida a todos los participantes del equipo CALVILLA y las asignaciones otorgadas según nuestros casos más recurrentes.

Una vez elaborados los modelos de documentos, se procederá a su revisión por parte de la directora del CALVILLA y el abogado móvil asignado a la unidad. Se realizarán ajustes y correcciones según las sugerencias recibidas para garantizar la precisión y eficacia de los documentos.

## Primera actividad.

### Figura 8.

*Base de datos de generada en la atención a usuarios.*

BASE DE DATOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN GENERADA A TRAVÉS DE LOS CENTROS DE ATENCIÓN LABORAL						
Fecha	Encargado	Jornada	Tipo de Actividad	Caso	Caso relacionado con COVID 19	Trámite jurídico
31/07/2023	Silvia Gomez	Mañana	Virtual	Asesoría	No	DLI Desmejoramiento/modificación condiciones laborales
01/08/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Asesoría	No	SS Reconocimiento pensión de vejez
02/08/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Asesoría	No	DLI Reintegro por estabilidad laboral reforzada
03/08/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Asesoría	No	DLI Reintegro madre/padre cabeza de hogar
04/08/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Asesoría	No	DLI Terminación de contrato
02/08/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Asesoría	No	DLI Terminación de contrato
03/08/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Asesoría	No	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida
8/8/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Asesoría	No	DLI Reintegro madre/padre cabeza de hogar
8/8/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Acción de Tutela	No	DLI Reintegro madre/padre cabeza de hogar
11/8/2023	Valentina Franco	Mañana	Virtual	Asesoría	No	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida
11/8/2023	Valentina Franco	Mañana	Virtual	Acción de Tutela	No	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida
18/8/2023	Karen Parra	Mañana	Virtual	Asesoría	No	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida
18/8/2023	Silvia Gomez	Mañana	Virtual	Derecho de petición	No	SS Proceso de Atención en Salud
18/8/2023	Silvia Gomez	Mañana	Virtual	Asesoría	No	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida
20/8/2023	Silvia Gomez	Tarde	Virtual	Acción de Tutela	No	SS Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida
20/8/2023	Valentina Franco	Tarde	Virtual	Asesoría	No	DLI Reintegro madre/padre cabeza de hogar
20/8/2023	Valentina Franco	Mañana	Virtual	Acción de Tutela	No	DLI Reintegro madre/padre cabeza de hogar
22/8/2023	Silvia Gomez	Mañana	Virtual	Asesoría	No	SS Pago de Incapacidades
22/8/2023	Silvia Gomez	Mañana	Virtual	Derecho de petición	No	SS Pago de Incapacidades
23/8/2023	Valentina Franco	Mañana	Virtual	Derecho de petición	No	DLI Terminación de contrato

En esta primera actividad, se aborda un aspecto relevante relacionado con la atención y asesoramiento brindado a dos usuarios varones en el Centro de Atención Laboral. Tras evaluar detenidamente sus casos y considerar la vulneración de derechos fundamentales como el mínimo vital, el derecho al trabajo y la estabilidad laboral reforzando el derecho a la salud y el derecho a una vida digna, se ha tomado la decisión de iniciar el proceso de tutela de reintegro.

El fuero de maternidad protege a las mujeres trabajadoras durante el embarazo, parto y posparto, asegurando su estabilidad laboral y permitiéndoles cuidar de su salud y la de su bebé. Asimismo, es importante reconocer que los padres también tienen derecho a esta protección, ya que su participación en la crianza es esencial para el desarrollo familiar y social.

## Figura 9

### *Acción de tutela realizada a José Aníbal Vega Lugo*

SEÑOR(ES):  
**JUZGADO MUNICIPAL REPARTO**  
 E. S. D.

**ACCIONANTE:** JOSÉ ANÍBAL VEGA LUGO.  
**ACCIONADO:** ACEITES MORICHAL.  
**REFERENCIA:** ACCIÓN DE TUTELA.  
**ASUNTO:** VULNERACIÓN AL MÍNIMO VITAL, DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, DERECHO A LA SALUD, DERECHO A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS.

**JOSÉ ANÍBAL VEGA LUGO** mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía 1122130351 domiciliado en Acacias, Meta; acudo ante usted muy respetuosamente para promover **ACCIÓN DE TUTELA**, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Nacional y el Decreto Reglamentario 2591 de 1.991, para que judicialmente se conceda la protección inmediata a mis derechos fundamentales al **MÍNIMO VITAL, DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, DERECHO A LA SALUD, DERECHO A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS**, los cuales se encuentran vulnerados y/o amenazados por parte de la empresa PALMERAS DEL LLANO con NIT. 860.518.673-1, producto de la negligencia al realizar despido sin contemplar la estabilidad reforzada, como expongo a continuación:

#### I. HECHOS

1. El día 11 de febrero del 2015, me vinculé laboralmente a la empresa PALMERAS DEL LLANO con NIT. 860.518.673-1, mediante contrato de trabajo escrito a término indefinido, con las funciones de Operario de mantenimiento infraestructura, devengando un salario variable.
2. Durante la relación laboral con PALMERAS DEL LLANO, fue la empresa quien se encargó de hacer la cotización de mi seguridad social, estando afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud a través de NUEVA EPS y, al Sistema de Seguridad Social de Pensiones mediante ARL POSITIVA.

Dirección: Calle 33B # 36 - 76  
 Segundo piso  
 Celular: 318 586 4885



En el presente caso, se aborda la situación de un trabajador, identificado como **José Anibal Vega Lugo**, quien se vinculó laboralmente a la empresa PALMERAS DEL LLANO el 11 de febrero de 2015. Desarrolló sus labores como Operario de mantenimiento de infraestructura hasta el 15 de junio de 2023, fecha en la cual fue despedido de manera unilateral por la empresa. Este despido unilateral generó una serie de consecuencias negativas en la vida del trabajador y su familia, especialmente considerando las necesidades especiales de uno de sus hijos, quien presenta múltiples condiciones médicas que requieren cuidados y atención especializada.

#### **Atención y asesoramiento del caso:**

Cabe destacar que fui yo, quien atendió y asesoró al usuario en este caso. Después de evaluar detenidamente la situación y considerar la vulneración de derechos fundamentales como el mínimo vital, el derecho al trabajo y la estabilidad laboral reforzada, así como el derecho a la salud y a una vida digna del trabajador y todo su núcleo familiar, se determinó que la mejor opción para proteger los intereses del trabajador y su familia era presentar una acción de tutela de reintegro.

#### **Redacción de la tutela:**

En este contexto, redacté la tutela de reintegro con el objetivo de proteger los derechos laborales del trabajador, en especial el derecho a la estabilidad laboral reforzada y el mínimo

vital. La tutela se fundamenta en la vulneración de derechos constitucionales y laborales del trabajador, así como en la situación de debilidad manifiesta de su hijo, cuyas condiciones médicas de “EPILEPSIA Y SINDROMES EPILEPTICOS, SINTOMATICOS RELACIONADOS CON LOCALIZACIONES, RETRASO PSICOMOTOR, PARÁLISIS CEREBRAL INFANTIL.” requieren atención y cuidados permanentes.

La sustentación de la tutela en las graves situaciones de salud del niño o niña se basa en el deber ético y legal de proteger su bienestar por encima de cualquier otra consideración. Esto se respalda en la Constitución, que reconoce el derecho fundamental a la salud de los niños, así como en la Convención sobre los Derechos del Niño y la jurisprudencia que prioriza los intereses del menor. En los casos específicos del Centro de Atención Laboral, el reintegro del padre al trabajo se justifica para asegurar los recursos económicos necesarios para cubrir las necesidades médicas y de atención del menor, garantizando su desarrollo integral.

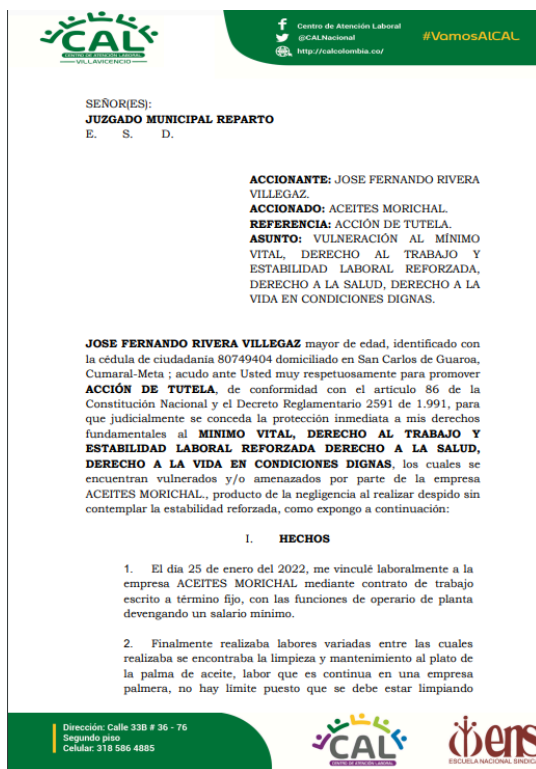
#### **Análisis del caso:**

La situación presentada evidencia una vulneración grave de los derechos laborales del trabajador, especialmente en lo que respecta a la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital. Además, se pone de manifiesto la discriminación por situación de discapacidad, dado que el despido unilateral ignoró las condiciones especiales del hijo del trabajador y su impacto en la vida familiar. La presentación de la tutela de reintegro se presenta como una medida necesaria

para proteger los derechos del trabajador y su familia, así como para garantizar condiciones laborales justas y equitativas en el contexto de la maternidad/paternidad.

## Figura 10

*Acción de tutela realizada a Jose Fernando Rivera Villegaz.*



**CAL**  
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL  
VILLAVICENCIO

Centro de Atención Laboral  
@CALNacional  
http://calcolombia.edu.co/

#VamosAICAL

SEÑOR(ES):  
**JUZGADO MUNICIPAL REPARTO**  
E. S. D.

**ACCIONANTE:** JOSE FERNANDO RIVERA VILLEGAZ.  
**ACCIONADO:** ACEITES MORICHAL.  
**REFERENCIA:** ACCIÓN DE TUTELA.  
**ASUNTO:** VULNERACIÓN AL MÍNIMO VITAL, DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, DERECHO A LA SALUD, DERECHO A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS.

**JOSE FERNANDO RIVERA VILLEGAZ** mayor de edad, identificado con la cédula de ciudadanía 80749404 domiciliado en San Carlos de Guaroa, Cumará-Meta ; acudo ante Usted muy respetuosamente para promover **ACCIÓN DE TUTELA**, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Nacional y el Decreto Reglamentario 2591 de 1.991, para que judicialmente se conceda la protección inmediata a mis derechos fundamentales al **MÍNIMO VITAL, DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DERECHO A LA SALUD, DERECHO A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS**, los cuales se encuentran vulnerados y/o amenazados por parte de la empresa ACEITES MORICHAL, producto de la negligencia al realizar despido sin contemplar la estabilidad reforzada, como expongo a continuación:

I. **HECHOS**

1. El día 25 de enero del 2022, me vinculé laboralmente a la empresa ACEITES MORICHAL mediante contrato de trabajo escrito a término fijo, con las funciones de operario de planta devengando un salario mínimo.
2. Finalmente realizaba labores variadas entre las cuales realizaba se encontraba la limpieza y mantenimiento al plato de la palma de aceite, labor que es continua en una empresa palmera, no hay límite puesto que se debe estar limpiando

Dirección: Calle 33B # 36 - 76  
Segunda piso  
Celular: 318 586 4885

**CAL**  
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL  
VILLAVICENCIO

**ENS**  
ESCUELA NACIONAL DE DERECHO

El caso del señor José Fernando Rivera Villegaz se desarrolla en la situación en la que hay vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral. Tras sufrir un grave accidente de trabajo mientras desempeñaba sus labores en la empresa Aceites Morichal, fue despedido de manera unilateral, sin considerar su estabilidad laboral reforzada ni su situación de salud. Este despido injustificado ha generado una serie de consecuencias negativas tanto para el señor

Rivera Villegaz como para su familia, quienes dependen de él como único sustento económico. En este contexto, se hace necesario abordar la posibilidad de sustentar el reintegro por fuero de madre/padre cabeza de familia, considerando la grave afectación sufrida y la necesidad de proteger el núcleo familiar.

#### **Atención y asesoramiento del caso:**

Es importante destacar que fui quien atendió y asesoró al señor José Fernando Rivera Villegaz en este caso particular. Tras evaluar detenidamente su situación y considerar la vulneración de sus derechos fundamentales, se determinó la viabilidad de presentar una acción de tutela para proteger sus intereses y los de su familia.

#### **Redacción de la tutela:**

Tras una exhaustiva evaluación jurídica del caso del señor José Fernando Rivera Villegaz, se evidenció la violación de varios principios y normativas legales fundamentales. En particular, se observó la vulneración de su derecho al trabajo, consagrado en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, así como el desconocimiento de su estabilidad laboral reforzada establecida en el artículo 239A del Código Sustantivo del Trabajo. Además, el despido injustificado ignoró las disposiciones del artículo 53 del Decreto 2591 de 1991, el cual prohíbe el despido de trabajadores en situación de debilidad manifiesta como consecuencia de un accidente

laboral. Basándose en estos fundamentos legales, se concluyó que el señor Rivera Villegaz tenía derecho a solicitar el reintegro laboral y la protección de sus derechos fundamentales a través de una acción de tutela.

### **Análisis del caso:**

El caso del señor Rivera Villegaz ejemplifica las situaciones de vulnerabilidad a las que pueden enfrentarse los trabajadores en Colombia, especialmente aquellos que sufren accidentes laborales. La sustentación del reintegro por fuero de madre/padre cabeza de familia se basa en la necesidad de proteger el bienestar no solo del trabajador, sino también de su familia, quienes dependen de él para su sustento económico y su calidad de vida. En este sentido, es imperativo que se garantice el respeto a los derechos laborales y fundamentales del señor Rivera Villegaz, así como el derecho de su familia a una vida digna y segura.

### **Segunda actividad.**

El proyecto CALVILLA se ha dedicado a investigar, analizar, asesorar y ayudar a resolver de fondo diversas problemáticas que afectan a los trabajadores en el ámbito laboral colombiano

enfocado en los trabajadores de la palma de aceite ubicados en las planicies llaneras. Durante este proceso, se han identificado temas recurrentes como la estabilidad laboral, la discriminación en el trabajo y los procedimientos de despido, entre otros aspectos relevantes para la defensa de los derechos laborales.

En base a los resultados obtenidos de los datos de la atención a usuarios y en concordancia con la intención de proteger los derechos de los trabajadores, se ha considerado esencial proporcionarles herramientas prácticas que les permitan hacer valer sus derechos de manera efectiva al finalizar el proyecto sin tener que acudir a pagar servicios legales a los cuales no les es fácil acceder. Es por ello que realizamos la elaboración de modelos de documentos dirigidos a los trabajadores, diseñados para ser comprensibles y aplicables, con el fin de empoderarlos para defender sus derechos en el entorno laboral colombiano.

**Figura 11.**

*Asignación de documentos a realizar para presentación de tutelas.*

PO DE DOCUMENTO	TEMÁTICA	SUBTEMÁTICA	ASUNTO DEL DOCUMENTO	RESPONSABLE	
ACCIÓN DE TUTELA	Salud	Incapacidades	Pago de incapacidades	Moisés	
			Pago de licencia de maternidad	Moisés	
			Pago de Incapacidad por Accidente de SOAT	Valentina	
		Accidentes / Enfermedades	calificación de PCL: origen y fecha de estructuración	Valentina	
			Pago de honorarios a las correspondientes Juntas	Lucía	
			Pago de Viáticos para traslado a la valoración de calificación de enfermedad	Lucía	
			Incidente de desacato	Incidente de desacato por incumplimiento de fallo de tutela	Moisés
		Proceso de Atención en Salud	Acción de tutela por negativa a autorizar y agendar citas médicas	Moisés	
		Laboral Individual	Debido Proceso	Acción de tutela por despido en condición de estabilidad laboral reforzada	Silvia
				Acción de tutela por despido sin realizar el debido proceso disciplinario	Moisés
	Reintegro trabajador		Acción de tutela para el Reintegro por estabilidad laboral reforzada	Valentina	
			Acción de tutela para Reintegro mujer gestante	Valentina	
			Acción de tutela para Reintegro por fuero sindical	Moisés	
			Acción de tutela para Reintegro de prepensionado	Lucía	
			Acción de tutela para Reintegro madre/padre cabeza de hogar	Valentina	
	Pago rubros específicos-relación laboral		Acción de tutela para el pago de salarios	Silvia	
	Restricciones médicas		Acción de tutela para el Cumplimiento de restricciones médicas	Valentina	
	Terminación de contrato		Acción de tutela solicitando la Reubicación laboral	Lucía	
	Pensiones	Pensión de Vejez	Acción de tutela solicitando la revocatoria de terminación del contrato	Silvia	
		Pensión de Invalidez	Acción de tutela reclamación pensión de vejez	Lucía	
Pensión de Sobrevivientes		Acción de tutela reclamación pensión de Invalidez	Valentina		
Derecho de Información	Derecho de petición	Acción de tutela pensión de sobrevivientes	Silvia		
		Acción de tutela por vulneración a derecho de petición	Moisés		

**Figura 12.**

*Asignación de documentos a realizar para presentación de derechos de petición.*

TIPO DE DOCUMENTO	TEMÁTICA	SUBTEMÁTICA	ASUNTO DEL DOCUMENTO	RESPONSABLE
Derecho de Petición	Salud	Incapacidades	Pago de Incapacidades	Moisés
			Certificación de días de incapacidad	Valentina
			Pago de Incapacidad por Accidente de SOAT	Valentina
		Accidentes / Enfermedades	Peticion de calificación de PCL: origen y fecha de estructuración	Moisés
			Solicitud de información de tramite de recurso de reposición y evolución del recurso.	Valentina
			Pago de honorarios a las correspondientes Juntas	Moisés
			Recurso de Reposición y en subsidio Apelación por calificación de origen	Moisés
			Recurso de Reposición y en subsidio Apelación por calificación de PCL	Valentina
			Recurso de Reposición y en subsidio Apelación por calificación de Fecha de Estructuración	Valentina
			Solicitud de cobro de indemnización por IPP	Moisés
			Recurso de Reposición y en subsidio Apelación por calificación de origen: PCL y Fecha de Estructuración.	Valentina
			Oposición al cierre o traslado de caso de ARL a EPS	Silvia
			Solicitud de reporte de accidente de trabajo por aviso	Moisés
		Seguridad y Salud en el Trabajo	Solicitud de recalificación de PCL	Moisés
			Solicitud de Pago de viaticos para asistir a terapias o procedimientos médicos	Valentina
		Laboral Individual	Acoso laboral	Solicitud de Reubicación
	Solicitud de envio de documentos por parte del empleador para calificación de enfermedad o accidente ante la EPS o ARL			Moisés
	Debido Proceso		Queja a comité de convivencia por acoso laboral	Moisés
			Recurso por sancion disciplinaria.	Lucia
			terminación de vinculo laboral	Lucia
			Solicitud de vinculación directa de trabajador que está por temporal	Moisés
	Salarios y Prestaciones sociales		Oposición a comunicados de ARL	Silvia
			informe empleador situación de salud del trabajador	Valentina
			Pago de salarios	Lucia
			Solicitud pago de compensatorios	Moisés
			Pago liquidación prestaciones sociales	Moisés
			Pago rubros específicos- relación laboral	Lucia
			Desmejoramiento/modificación condiciones laborales	Moisés
			Nivelación salarial	Valentina
	Despido		Despido sin justa causa	Lucia
			Despido indirecto-renuncia motivada imputable al empleador	Moisés
		Solicitud de documentos de trabajador despedido	Moisés	
Reintegro por estabilidad laboral reforzada		Moisés		

Para garantizar la calidad y pertinencia de los modelos de documentos propuestos, se implementó un proceso colaborativo entre los miembros del equipo CALVILLA. Cada integrante se encargó de desarrollar los documentos en los cuales tenía mayor experiencia y conocimiento, aprovechando así las fortalezas individuales de cada uno. Una vez completados, los documentos fueron presentados ante la directora del proyecto y el abogado asesor, quienes realizaron una revisión exhaustiva para garantizar su adecuación a las necesidades y requerimientos legales. Durante esta etapa, se sugieren correcciones y ajustes cuando es necesario, con el objetivo de asegurar la precisión y efectividad de los documentos.

Tras obtener el visto bueno de la dirección y el asesor legal, los modelos de documentos fueron presentados ante los sindicatos y trabajadores del sector de la palma de aceite. Esta presentación tuvo como propósito principal brindar una explicación detallada sobre el uso y la aplicación práctica de cada documento, así como su importancia en la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Se proporcionaron ejemplos concretos y se respondieron preguntas para garantizar la comprensión total de los trabajadores respecto a cómo utilizar los documentos en su beneficio. Este proceso de socialización y capacitación fue fundamental para empoderar a los trabajadores y sindicatos, brindándoles las herramientas necesarias para proteger sus derechos laborales de manera efectiva.

### **Conclusiones del tercer informe**

Con base en las actividades realizadas para este tercer informe, se puede concluir que el fuero de maternidad y paternidad es crucial y particularmente complejo en sectores como el de la Palma de Aceite, especialmente debido a las dificultades de acceso a la salud, educación y justicia en estas comunidades aisladas. Durante mi práctica socio-jurídica, he observado una falta generalizada de conocimiento sobre los derechos establecidos en este fuero, lo que resulta en despidos injustificados que afectan tanto a hombres como a mujeres trabajadoras, con consecuencias familiares significativas.

Los casos analizados revelan vulneraciones de derechos fundamentales como el mínimo

vital, el derecho al trabajo, la estabilidad laboral reforzada y el derecho a la salud, tanto para los trabajadores como para sus familias. Es imperativo empoderar a los trabajadores en la defensa de sus derechos laborales mediante información y asistencia jurídica adecuada para garantizar condiciones laborales justas y equitativas que realmente reflejen la asistencia integral que requieren estas poblaciones.

La lucha por la protección del reintegro de madres/padres cabeza de familia resalta la necesidad de no solo procurar la preservación de los derechos individuales de los trabajadores, sino también el bienestar de sus familias, pues es evidente que algunas empresas y/o empleadores han ignorado la protección especial que la ley brinda a estos trabajadores al desvincularlos sin considerar su vulnerabilidad debido a situaciones de responsabilidad familiar.

Los modelos de documentos proporcionan a los trabajadores una guía práctica para hacer valer sus derechos en el momento del despido injustificado o durante el proceso de reintegro laboral, garantizando así una protección efectiva frente a posibles abusos por parte de los empleadores.

En conjunto, estos recursos contribuyen a fortalecer la protección de los derechos laborales de madres/padres cabeza de familia en Colombia, promoviendo la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida laboral y familiar. Además, al aumentar la conciencia y el conocimiento sobre estos temas, se fomenta una cultura laboral más justa y equitativa en la que todos los trabajadores puedan ejercer sus derechos de manera plena y efectiva.

En este contexto, las acciones legales, especialmente las tutelas, tienen el potencial de promover un cambio significativo en el panorama laboral al fomentar una cultura empresarial más consciente y respetuosa de los derechos humanos. La búsqueda de justicia no se limita a lo individual, sino que abraza una visión colectiva de equidad y dignidad en el trabajo, donde la protección del fuero de maternidad/paternidad sea un compromiso ético y humano inquebrantable.

#### **8.4 Cuarto informe**

##### **Introducción.**

Cómo propuesta propia del cierre de mi práctica socio-jurídica nos enfocaremos en la elaboración de una guía pedagógica ilustrativa que aborde el tema del reintegro laboral por fuero de madre y padre cabeza de familia. La finalidad de esta actividad es proporcionar una herramienta educativa que facilite la comprensión de los derechos laborales en estas situaciones y promueva su ejercicio efectivo. A través de esta guía, buscamos empoderar a los trabajadores y trabajadoras para que puedan defender sus derechos de manera informada y eficaz en el ámbito laboral colombiano.

##### **Metodología**

Con base en la información recopilada en la atención a usuarios y la identificación de dificultades de comprensión, se diseñará una estructura pedagógica para la guía ilustrativa. Se identificarán los conceptos clave, se establecerán objetivos de aprendizaje y se definirá el formato y la presentación de la guía para asegurar su accesibilidad y comprensión por parte de los usuarios.

Se elaborará el contenido de la guía, abordando aspectos como los derechos laborales durante el periodo de maternidad/paternidad, el proceso de reintegro laboral, los procedimientos legales involucrados y las medidas de protección ante posibles discriminaciones o despidos injustificados. Se integrarán elementos visuales como gráficos, ilustraciones y diagramas para enriquecer la presentación del contenido y facilitar su comprensión. Estos elementos serán seleccionados cuidadosamente para complementar la información textual y hacerla más accesible.

Una vez completado el proyecto, se someterá a un proceso de revisión por parte de la directora y abogado móvil del CALVILLA, se realizarán ajustes según las retroalimentaciones recibidas para garantizar la precisión, claridad y utilidad de la guía. Finalmente, la guía pedagógica ilustrativa será presentada a los trabajadores, sindicatos y organizaciones laborales que utilicen los servicios jurídicos del CALVILLA. Se promoverá su uso como una herramienta educativa para fortalecer la protección de los derechos laborales en Colombia.

### **Primera actividad.**

Mi propuesta para finalizar mi práctica socio jurídica será la elaboración de la guía pedagógica ilustrativa que tendrá como prioridad el esclarecimiento de la protección de la estabilidad laboral reforzada a madres y padres cabeza de familia, pero a la vez abordando la temática del fuero de madre/ padre cabeza de familia con el objetivo de que los usuarios con un amplio conocimiento puedan determinar a cuál situación se adecuan más sus necesidades.

Esta redacción implica un proceso riguroso que fue construido a través de los meses de trabajo y la redacción de este trabajo de grado, pues combina los conocimientos legales adquiridos en mis estudios universitarios, las competencias formadas a través de poner en práctica los conocimientos y los principios pedagógicos. La guía se desarrollará con un enfoque centrado en el usuario, priorizando la claridad, la accesibilidad y la relevancia del contenido, esperando que esta actividad contribuya significativamente a la capacitación y empoderamiento de los trabajadores colombianos en relación con el fuero de madre y padre cabeza de familia.

### **Contenido de la cartilla.**

A continuación, la guía abordará de manera detallada cada aspecto clave relacionado con el fuero de maternidad/paternidad y la protección de la estabilidad laboral para madres y padres cabeza de familia. Se explicarán los conceptos fundamentales, se proporcionarán ejemplos prácticos y se destacarán las disposiciones legales relevantes para cada caso.

Figura 13.

Guía pedagógica página 1.



Figura 14.

Guía pedagógica página 2.



Figura 15.

Guía pedagógica página 3.

## COMPRENDIENDO EL FUERO

El fuero de maternidad/paternidad tiene un enfoque más inclusivo y equitativo en la legislación laboral, reconociendo el importante papel que desempeñan los padres en la crianza y cuidado de sus hijos.

El fuero protege a las madres y padres cabeza de familia porque les permite cumplir con sus responsabilidades familiares sin temor a perder su trabajo. Es importante porque garantiza su estabilidad laboral y contribuye al bienestar económico y social de sus familias.




Figura 16.

Guía pedagógica página 4.

### CUADRO DE APRENDIZAJE E IDENTIFICACIÓN

SITUACIÓN	JUSTIFICACIÓN DEL FUERO	SOLUCIONES	DOCUMENTACIÓN
Maternidad	Protección salud madre y bebé, recuperación postparto.	Ampliar duración licencia, entornos laborales flexibles, programas apoyo	Certificado médico, solicitud licencia, carta de despido, carta de solicitud de reintegro
Paternidad	Fomentar la participación activa del padre en la crianza.	Extensión licencia, incentivos empresariales, sensibilización	Solicitud licencia, certificado nacimiento, carta de despido, carta de solicitud de reintegro
Adopción	Establecer vínculo afectivo y protección al menor.	Equiparar licencia adopción, apoyo psicológico, sensibilización	Documento adopción, solicitud licencia, carta de despido, carta de solicitud de reintegro
Situaciones salud del niño/a superior	Atender cuidados médicos y bienestar del menor garantizando el derecho fundamental a la salud.	Permiso remunerado, flexibilizar horarios, apoyo psicológico	Certificado médico, solicitud permiso, carta de despido, carta de solicitud de reintegro
Madres/Padres cabeza de familia	Proteger la estabilidad laboral de los trabajadores que son cabeza de familia y tienen responsabilidades adicionales en el hogar, garantizando que no sean despedidos de manera injustificada debido a su situación familiar o el reintegro.	Reintegro laboral sin disminución de salario en cargo igual o superior. Compensación económica por los días concurridos. Capacitación y sensibilización a empleadores sobre la importancia de respetar el fuero de madre/padre cabeza de familia.	Copia del contrato de trabajo, comunicación oficial del despido, certificado de la condición de padre/madre cabeza de familia, registro de las fechas de licencia por maternidad/paternidad

Figura 17.

Guía pedagógica página 5.

**MEDIDAS DE PROTECCIÓN**

**REINTEGRO DE MADRES/PADRES CABEZA DE FAMILIA.**

El proceso de reintegro laboral tras el periodo de fuero de maternidad/paternidad puede presentar desafíos tanto para los trabajadores como para los empleadores. Por ello, es importante contar con medidas de protección que garanticen un retorno seguro y efectivo al puesto de trabajo. Entre estas medidas se encuentran:

- Evaluación de las condiciones laborales:** Antes del reintegro, es fundamental que el empleador realice una evaluación de las condiciones laborales para asegurarse de que el ambiente de trabajo sea seguro y adecuado para el trabajador y su situación familiar.
- Flexibilidad en horarios y tareas:** Para facilitar la transición del trabajador de vuelta al trabajo, se pueden implementar medidas de flexibilidad en los horarios laborales y en las tareas asignadas, permitiendo al trabajador ajustarse gradualmente a sus responsabilidades laborales mientras se adapta a las nuevas demandas familiares.
- Apoyo emocional y psicológico:** El proceso de reintegro puede ser emocionalmente desafiante para algunos trabajadores, especialmente aquellos que son padres o madres cabeza de familia. Por ello, es importante que el empleador brinde apoyo emocional y psicológico, ya sea a través de servicios de asesoramiento o facilitando la comunicación abierta y el acompañamiento durante este periodo.

Figura 18.

Guía pedagógica página 6.

**PROCESO DE REINTEGRO LABORAL**

El proceso de reintegro laboral tras el periodo de fuero de maternidad/paternidad sigue una serie de pasos que deben ser cumplidos tanto por el trabajador como por el empleador. Estos pasos incluyen:

- Comunicación de la intención de reintegrarse:** El trabajador debe comunicar formalmente su intención de reintegrarse al puesto de trabajo al empleador, indicando la fecha prevista para el retorno y cualquier necesidad especial que pueda tener.
- Formalización del reintegro:** Una vez que el empleador ha dado el visto bueno al reintegro, se formaliza mediante la firma de un acuerdo o contrato que especifique las condiciones del retorno, incluyendo horarios, tareas asignadas y cualquier otra disposición relevante.
- Seguimiento y ajustes:** Una vez que el trabajador ha sido reintegrado, es importante que tanto el empleador como el trabajador realicen un seguimiento periódico para evaluar cómo se está llevando a cabo el proceso de reintegro y realizar ajustes si es necesario para garantizar el éxito del mismo.
- Evaluación por parte del empleador:** El empleador debe evaluar la solicitud de reintegro y asegurarse de que se cumplan todas las condiciones necesarias para el retorno del trabajador.

**Conclusiones cuarto informe.**

En resumen, la creación de una guía educativa sobre la estabilidad laboral reforzada y el proceso de reintegro para padres y madres cabeza de familia es esencial para fortalecer la defensa de los derechos laborales en Colombia. Esta guía ofrece una orientación jurídica pedagógica y accesible que capacita a los trabajadores para comprender y ejercer sus derechos de manera preliminar en casos de duda al no tener acceso a una asistencia jurídica.

Además, al proporcionar ejemplos prácticos y casos reales, la guía se convierte en una herramienta aún más útil y relevante para los trabajadores al brindarles ejemplos concretos de cómo aplicar la información en su propia situación laboral. La disponibilidad de esta guía no sólo empodera a los trabajadores, sino que también contribuye a promover un ambiente laboral más justo e igualitario al fomentar una mayor conciencia sobre los derechos laborales en balance con maternidad/paternidad. Asimismo, al proporcionar información clara y accesible, la guía puede ayudar a prevenir abusos laborales y promover una cultura de respeto hacia los derechos de los trabajadores en Colombia.

**Conclusiones del proyecto.**

Durante esta investigación, se han examinado diversas facetas del derecho laboral, con un enfoque particular en la salvaguarda de la estabilidad laboral reforzada y el concepto del fuero de

maternidad/paternidad. Este proceso investigativo ha permitido profundizar en los derechos y garantías que amparan a los trabajadores, especialmente aquellos que son únicos proveedores y jefes de hogar. Además, hemos desarrollado guías educativas, modelos de documentos y otras herramientas prácticas para la protección de estos derechos laborales. Agradecemos al CALVILLA por brindarnos la oportunidad de aprender y contribuir a la defensa de los derechos de los trabajadores.

Es crucial promover e implementar mecanismos eficientes para la resolución de conflictos laborales relacionados con la estabilidad laboral y el reintegro. Las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) revelan que más de 12 millones de mujeres en Colombia son madres cabeza de familia, y el 44,2% de los hogares del país tienen a una mujer como jefa de familia. Estas cifras reflejan una carga social significativa, donde las mujeres enfrentan desafíos económicos y laborales adicionales, incluyendo estigmatización y discriminación. Sin embargo, este proyecto demostró que tales transgresiones de derechos afectan a hombres y mujeres, aunque la carga social del rol materno sea un factor determinante en la discriminación.

Es urgente contar con normativas y leyes más específicas que amparen efectivamente el fuero de maternidad/paternidad y el derecho al reintegro laboral para padres cabeza de familia. Aunque existen disposiciones legales que garantizan estos derechos, persisten lagunas normativas y situaciones de vulnerabilidad para los trabajadores, subrayando la necesidad de fortalecer la protección jurídica en este ámbito.

El reintegro de madres y padres cabeza de familia es crucial para la defensa de los derechos laborales y la conciliación entre la vida familiar y laboral. La falta de medidas sociales y prácticas que aseguren este derecho puede tener consecuencias devastadoras para los trabajadores y sus familias, quienes enfrentan dificultades económicas y sociales significativas tras un despido injustificado.

Es fundamental promover y fortalecer políticas y normativas que propicien la reintegración laboral de manera equitativa. Las leyes deben evolucionar para ajustarse a las realidades sociales, y el gobierno debe generar mayores garantías y proyectos de bienestar infantil y familiar. Una medida concreta sería la creación de comisiones especializadas encargadas de revisar y actualizar periódicamente estas normativas, teniendo en cuenta las cambiantes necesidades de la fuerza laboral y las dinámicas familiares. Estas comisiones podrían incluir representantes de diversos sectores, como sindicatos, empresas, organizaciones de derechos laborales y expertos en género y familia, para garantizar una perspectiva integral en la elaboración de políticas.

Finalmente, es imperativo impulsar la sensibilización y capacitación sobre los derechos laborales de las madres y padres cabeza de familia, tanto entre los trabajadores como entre los empleadores. Esta iniciativa debe ir más allá de simples campañas informativas y talleres de capacitación, convirtiéndose en un servicio integral que aborde todas las dimensiones de la problemática. Se podrían diseñar programas educativos que no solo informen sobre el fuero de

maternidad/paternidad y el reintegro laboral, sino que también ofrezcan herramientas para la conciliación entre la vida laboral y familiar, evitando así la necesidad de recurrir al reintegro.

Es crucial que estas iniciativas se implementen de manera colaborativa, involucrando tanto al gobierno como a organizaciones no gubernamentales y entidades del sector privado. La colaboración con instituciones académicas y centros de investigación también sería beneficiosa para garantizar que los programas sean efectivos y estén basados en evidencia. Al proporcionar un enfoque integral que combine la información con el apoyo práctico, se puede garantizar un mayor conocimiento y conciencia sobre estos temas, contribuyendo significativamente a la protección y promoción de los derechos laborales de las madres y padres cabeza de familia en el lugar de trabajo.

### **Recomendaciones**

Para abordar las problemáticas identificadas en la investigación sobre la protección de los derechos laborales de madres y padres cabeza de familia, es fundamental implementar una serie de acciones estratégicas y coordinadas. Estas recomendaciones buscan no solo mejorar la estabilidad laboral y la protección jurídica de estos trabajadores, sino también promover un entorno más equitativo y solidario en el ámbito laboral. A continuación, se presentan propuestas concretas que, al ser adoptadas, contribuirán significativamente a la mejora de las condiciones laborales y al bienestar general de las familias.

Para fortalecer la protección de los derechos laborales de madres y padres cabeza de familia y mejorar la estabilidad laboral, se recomienda implementar una serie de acciones concretas y multidimensionales.

En primer lugar, es esencial desarrollar programas de apoyo legal gratuito que ofrezcan asesoría y representación a trabajadores vulnerables. Estos servicios, proporcionados por el gobierno en colaboración con organizaciones no gubernamentales, asegurarían que los trabajadores reciban la orientación necesaria para defender sus derechos.

Además, se deben fomentar redes de apoyo comunitario que brinden servicios de cuidado infantil y apoyo emocional a madres y padres trabajadores. Estas redes, facilitadas por instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil, contribuirán significativamente a la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares.

Es igualmente importante incentivar a las empresas a adoptar políticas de flexibilidad laboral, como horarios ajustables y opciones de teletrabajo. Estas políticas permitirán a los padres equilibrar de manera más efectiva sus compromisos familiares y profesionales.

Para asegurar la relevancia y efectividad continuas de las leyes y políticas relacionadas con la

protección del fuero de maternidad/paternidad y la estabilidad laboral, se debe establecer un sistema continuo de monitoreo y evaluación. Este sistema debe involucrar a académicos, organizaciones de derechos laborales y representantes del sector empresarial.

Implementar programas de capacitación continua para empleadores y responsables de recursos humanos es crucial. Estos programas deben educar sobre la importancia y los beneficios de respetar y promover los derechos laborales de madres y padres cabeza de familia, incluyendo temas como equidad de género, inclusión y derechos laborales.

Promover prácticas de responsabilidad social corporativa (RSC) que incluyan la protección de los derechos laborales de trabajadores con responsabilidades familiares es otra acción fundamental. Las empresas que adopten estas prácticas deberían recibir incentivos fiscales y reconocimiento público.

Es vital establecer mecanismos de denuncia efectivos, confidenciales y accesibles para que los trabajadores puedan reportar violaciones a sus derechos sin temor a represalias. Estos mecanismos deben ser gestionados por organismos independientes para asegurar su imparcialidad y eficacia.

Incrementar la frecuencia y rigurosidad de las inspecciones laborales es necesario para garantizar el cumplimiento de las leyes de protección laboral. Estas inspecciones deben ser realizadas por entidades gubernamentales con la autoridad para imponer sanciones significativas a los infractores.

Además, se deben implementar campañas nacionales que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral, enfocadas en eliminar estereotipos y discriminaciones que afectan a madres y padres cabeza de familia. Estas campañas deben ser respaldadas por políticas que incentiven la contratación y promoción de mujeres en roles de liderazgo.

Finalmente, es crucial realizar estudios y difundir informes sobre buenas prácticas en la protección de los derechos laborales de madres y padres cabeza de familia, tanto a nivel nacional como internacional. Estas investigaciones pueden servir como modelos para la adopción de nuevas políticas y programas en diversas organizaciones y sectores.

Implementando estas recomendaciones, se avanzará hacia un entorno laboral más justo y equitativo, respetando y promoviendo los derechos de los trabajadores, y contribuyendo al bienestar de las familias y al desarrollo sostenible de la sociedad en su conjunto.

**Referencias bibliográficas.**

Ámbito Jurídico. (s/f). Estas son las condiciones que debe cumplir una persona para ser cabeza de hogar. Recuperado el 26 de junio de 2023, de

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/general/constitucional-y-derechos-humanos/estas-son-las-condiciones-que-debe-cumplir-una>

Butler, J. (2007). El Género en Disputa: El Feminismo y la Subversión de la Identidad.

Ediciones Paidós Ibérica. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/52974>

Centro de Atención Laboral. (2020, 15 de junio). Nuestros servicios. CAL. Recuperado el 10 de enero de 2023 de: <https://calcolombia.co/quienes-somos/nuestros-servicios/>

Congreso de la República de Colombia. (1989). Ley 54 de 1989. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=87687>

Congreso de la República de Colombia. (2011). Ley 1468 de 2011. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43212>

Convenio 156 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981. (1981). Recuperado 8 de enero de 2024, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms\\_114194.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114194.pdf)

Convenio C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). (s. f.). Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO\\_DE:C158](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO_DE:C158)

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS MADRES Y PADRES CABEZA DE FAMILIA Y DEL PREPENSIONADO, COMO SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL EN EL SECTOR PRIVADO. (s/f). Edu.co. Recuperado el 26 de junio de 2023, de [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/15672/HellenAndrea\\_GrajalesRave\\_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/15672/HellenAndrea_GrajalesRave_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Estabilidad laboral reforzada para madres y padres cabeza de familia. (2023, mayo Recuperado de: <https://actualicese.com/estabilidad-laboral-reforzada-para-madres-y-padres-cabeza-de-familia/>

Gobierno de Colombia. (s.f.). Código Sustantivo del Trabajo.

Recuperado

de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Gobierno de México. (s.f.). Ley Federal del Trabajo. Recuperado de

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)

Gobierno de México. (s.f.). Ley del Seguro Social. Recuperado de

<https://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

Gobierno de México. (s.f.). Normativa laboral. Recuperado de

<https://asinom.stps.gob.mx/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx>

Gobierno de España. (2024). Estatuto de los Trabajadores. Recuperado de

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

La relación de trabajo. (2011, 17 junio). Recuperado de

[https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS\\_165190/lang--es/index.htm#:~:text](https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm#:~:text)

=

[La%20relaci%C3%B3n%20de%20trabajo%20es.a%20cambio%20de%20una%20remuneraci%C3%B3n.](#)

Ley 790 de 2002 - Gestor normativo. (s. f.). Función Pública. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6675>

Ley 1468 de 2011 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 26 de junio de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43212>

Maraví, L. (2023, 22 noviembre). ¿Despido sin justa causa? Entérate todo lo que debes saber. Blog de Alegra - Novedades, Tips y Casos de Éxito. Recuperado de <https://blog.alegra.com/colombia/despido-sin-justa-causa/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20despido%20sin%20justa.est%C3%A1n%20contemplados%20en%20el%20CST.>

Mercedes, A. M. (2014). La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I. Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=704351>

Pueblo, E. L., & Colombia, D. E. (s/f). CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA 1991 PREAMBULO. Recuperado el 26 de junio de 2023, de <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

Sharepoint.com. Recuperado el 26 de junio de 2023, de [http://orreouisedumy.sharepoint.com/personal/valentina2191513\\_correo\\_uis\\_edu\\_co/\\_layouts/15/onedrive.aspx?view=1](http://orreouisedumy.sharepoint.com/personal/valentina2191513_correo_uis_edu_co/_layouts/15/onedrive.aspx?view=1)