

Promoción de competencias legales a través de la educación popular: Construcción e incorporación de herramientas jurídicas para la defensa de los derechos laborales mediante la estrategia “Formador de formadores” dirigido a los sindicatos adscritos a la Escuela Sindical Palmera

Carlos Antonio Franco León

Universidad Industrial de Santander
Facultad de Ciencias Humanas
Escuela de Derecho y Ciencia Política
Derecho
Bucaramanga
2025

Promoción de competencias legales a través de la educación popular: Construcción e incorporación de herramientas jurídicas para la defensa de los derechos laborales mediante la estrategia “formador de formadores” dirigido a los sindicatos adscritos a la Escuela Sindical Palmera

Carlos Antonio Franco León

Trabajo de Grado para Optar al Título de Abogado

Directora

Jackeline Granados Ferreira

Doctora en Derecho

Tutora

Marely Cely Silva

Magister en Derechos Humanos y en Desarrollo Educativo y Social

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Derecho

Bucaramanga

2025

Dedicatoria

A mi abuela, el motor de mi vida, quien a través de su sabiduría y amor me inculcó siempre hacer las cosas con el corazón.

A mis padres, quienes sacrificaron sus metas y sueños por brindarnos un techo, comida y salud para mis hermanos y para mí. Porque me enseñaron que por más difícil que esté la situación, el sol siempre volverá a brillar.

A mis hermanos, porque en medio de la adversidad siempre nos estuvimos el uno para el otro, porque su apoyo incondicional me brindó esperanza para seguir adelante.

A Hera y Maga, quienes se comunican a través de los ladridos, y desde que llegaron a nuestras vidas nos han brindado alegrías y apoyo emocional, haciendo los días más bonitos y motivadores.

Agradecimientos

A la profe Mare, porque me siento muy afortunado de tener el privilegio de ser su estudiante, porque me enseñó que ningún soñador es pequeño y ningún sueño es demasiado grande.

A mi alma mater, la Universidad Industrial de Santander, por abrirme las puertas como hijo de obreros. Por formarme de manera ética, íntegra y con sentido de pertenencia, creando conciencia social y reforzando cada vez más el objetivo de ampliar la educación pública, gratuita y de calidad.

A mi familia por sus buenos deseos y apoyo en cada momento de la vida y de la carrera.

A mis amigos y compañeros de la universidad, quienes no me permitieron desfallecer en el camino. Por su comprensión, solidaridad y ayuda durante cada momento de la carrera.

A la Corporación Justicia y Libertad por abrirme las puertas para ser su practicante, para transmitir y adquirir conocimientos, construyendo tejido social.

A mi barrio, Zapamanga V, porque en sus calles y canchas pasé los mejores recuerdos de mi infancia, por enseñarme la solidaridad y unión en la comunidad.

A toda la gente que creyó y cree en mí, porque ustedes también hacen parte de este paso más en el camino de la vida.

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	13
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
3. ALCANCE DEL TRABAJO	16
4. OBJETIVOS	17
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
5. METODOLOGÍA.....	17
6. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN	19
6.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	19
7. MARCOS DE REFERENCIA	20
7.1 MARCO ANTECEDENTES JURÍDICOS	20
8. ANÁLISIS COMPARADO	33
8.1 DERECHO LABORAL EN ARGENTINA.....	33
8.2 DERECHO LABORAL URUGUAYO	35
8.3 PROXIMIDAD Y DISTANCIA ENTRE COLOMBIA, ARGENTINA Y URUGAY	36
9. MARCO TEORICO.....	38
9.1 LA EDUCACIÓN POPULAR COMO EJE TRANSFORMADOR	38
9.2 EL CONSTRUCTIVISMO	41
9.3 EL NEOLIBERALISMO COMO OBSTÁCULO PARA LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.....	43

9.4 ESTRATEGIA FORMADOR DE FORMADORES.....	44
10. MARCO CONCEPTUAL.....	45
10.1 EDUCACIÓN POPULAR.....	46
10.2 EMPODERAMIENTO JURÍDICO	47
10.3 PRINCIPIOS LABORALES CONSTITUCIONALES	48
10.4 HERRAMIENTAS JURÍDICAS	49
10.5 DERECHO AL TRABAJO	50
10.6 SEGURIDAD SOCIAL	51
10.7 JUSTICIA SOCIAL.....	52
11. APLICACIÓN DE ENCUESTA COMO HERRAMIENTA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PROGRAMA FORMADOR DE FORMADORES	53
11.1 INFORMACIÓN PERSONAL.....	55
11.2 INFORMACIÓN SINDICAL Y LABORAL	57
11.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN SINDICAL.....	64
12. ESTRATEGIA FORMADOR DE FORMADORES.....	76
12.1 FUNDAMENTOS DEL DERECHO LABORAL.....	78
12.2 BASES DEL SINDICALISMO Y DERECHO FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES	79
12.3 ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN OBRERO-PATRONALES	80
12.4 FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO E INCIDENCIA POLÍTICA	80
12.5 SEGURIDAD SOCIAL Y SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	81
12.6 PROMOCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y EL ROL DE LOS JÓVENES DENTRO DEL SECTOR.....	82

13.	DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMADOR DE FORMADORES	82
14.	HERRAMIENTAS PARA LA MULTIPLICACIÓN DE SABERES	85
	CONCLUSIONES.....	88
	BIBLIOGRAFÍA	91

Lista de cuadros

Cuadro 1. Cronograma.....	83
Cuadro 2. Herramientas físicas y digitales de enseñanza.....	86

Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Municipio de residencia de los encuestados.....	55
Ilustración 2. Distribución de edades de los encuestados.....	55
Ilustración 3. Género de los encuestados.	56
Ilustración 4. Subdirectivas del sector palmero en las que los encuestados se encuentran adscritos.....	57
Ilustración 5. Años que los encuestados han ejercido el sindicalismo.....	57
Ilustración 6. Rol de los encuestados dentro de la organización sindical.	58
Ilustración 7. Cargo que los encuestados ocupan dentro de la junta directiva.	59
Ilustración 8. Tiempo que los encuestados llevan como dirigentes sindicales.	59
Ilustración 9. Nombre de la empresa con la que los encuestados tienen vinculación. ...	60
Ilustración 10. Cargo que desempeñan los encuestados dentro de la empresa.	61
Ilustración 11. Tipo de modalidad contractual que tienen los encuestados.	62
Ilustración 12. Área de trabajo en la que se encuentran los encuestados.	62
Ilustración 13. Rango de experiencia de los encuestados en la empresa.	63
Ilustración 14. Importancia de fundamentos del derecho laboral.	64
Ilustración 15. Otros temas de interés.....	67
Ilustración 16. Ejes temáticos que deberían integrar el módulo de formación fundamentos del derecho laboral.....	67

Ilustración 17. Ejes temáticos bases del sindicalismo y derechos fundamentales.	68
Ilustración 18. Ejes temáticos de formación espacios de participación obrero-patronales.	69
Ilustración 19. Ejes temáticos módulo fortalecimiento organizativo e incidencia política.	70
Ilustración 20. Ejes temáticos formación de seguridad social, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.....	71
Ilustración 21. Ejes temáticos módulos de formación promoción de equidad de género y el rol de los jóvenes.....	72
Ilustración 22. Formación complementaria.....	73
Ilustración 23. Modalidad de formación preferencial.	74
Ilustración 24. Horas destinadas a formación.....	75

RESUMEN

Título: Promoción de competencias legales a través de la educación popular: Construcción e incorporación de herramientas jurídicas para la defensa de los derechos laborales mediante la estrategia “formador de formadores” dirigido a los sindicatos adscritos a la Escuela Sindical Palmera¹.

Autor: Carlos Antonio Franco León²

Palabras clave: Derecho al trabajo, Principios laborales constitucionales, Educación popular, herramientas jurídicas, Seguridad Social, Justicia social.

Descripción: Este proyecto tuvo como propósito desarrollar procesos de formación jurídica dirigidos a los líderes sindicales vinculados a la Escuela Sindical Palmera, a partir de la estrategia “Formador de formadores”. La iniciativa se orientó al uso de herramientas legales que fortalecieran la capacidad de los trabajadores para conocer, ejercer y defender de manera efectiva sus derechos laborales. Para ello, se diseñó un instrumento estadístico que permitió recopilar información básica de los participantes, así como identificar de forma clara y precisa las temáticas de mayor interés para su formación. Con base en estos resultados, se estructuró el programa “Formador de formador”, el cual brindó a los participantes herramientas jurídicas y pedagógicas con el objetivo de que pudieran replicarlas dentro de sus respectivos sindicatos, garantizando así la multiplicación del conocimiento y el fortalecimiento organizativo.

¹ Trabajo de Grado.

² Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Derecho. Directora: Jackeline Granados Ferreira. Doctora en Derecho.

ABSTRACT

Title: Promotion of Legal Competencies through Popular Education: Construction and Incorporation of Legal Tools for the Defense of Labor Rights through the *Train-the-Trainer* Strategy for Unions Affiliated with the Palm Oil Trade Union School³

Author: Carlos Antonio Franco León⁴

Keywords: Right to work, Constitutional labor principles, Popular education, Legal tools, Social security, Social justice

Abstract:

This project aimed to develop legal training processes for trade union leaders affiliated with the Palm Oil Trade Union School, through the *Train-the-Trainer* strategy. The initiative focused on the use of legal tools to strengthen workers' capacity to effectively understand, exercise, and defend their labor rights. To achieve this, a statistical instrument was designed to collect basic information about the participants and to clearly and accurately identify the training topics of greatest relevance to them. Based on these findings, the *Train-the-Trainer* program was structured, providing participants with both legal and pedagogical tools to be replicated within their respective unions. In this way, the program ensured the multiplication of knowledge and contributed to the strengthening of organizational capacity.

³ Bachelor Thesis.

⁴ Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Law Program. Director: Jackeline Granados Ferreira, PhD in Law.

1. INTRODUCCIÓN

Según el DANE⁵, el 58,6 % de hombre y el 41,4% de mujeres ocupadas durante el año 2021 percibió un ingreso menor al salario mínimo legal mensual vigente. Esto pese al establecimiento legal del salario mínimo, vital y móvil, así como el reconocimiento del trabajo como derecho humano. Aunque el empleo se encuentra estrechamente relacionado con el Estado Social de Derecho, el principio de la dignidad humana y la creación de justicia social, diariamente se observan vulneraciones de derechos laborales y principios constitucionales como los ya mencionados, la no afiliación a seguridad social, el pago de prestaciones sociales y los diferentes fueros que contempla el ordenamiento jurídico nacional. Asimismo, los derechos laborales colectivos sufren afectaciones al no permitir la libertad de asociación, derecho de negociación y huelga.

Por su parte, los trabajadores en gran parte no cuentan con las herramientas básicas de defensa jurídica debido a múltiples factores sociales, entre ellos la limitada oferta institucional que se brinda por parte del Estado y el acceso a materiales legales que les permitan interponer acciones legales por sí mismos o mediante entidades pertinentes para la protección de sus derechos laborales de manera legal, efectiva y gratuita.

No obstante, durante décadas, organizaciones no gubernamentales y corporaciones creadas principalmente por hijos de obreros, teniendo la oportunidad de formación y acceso a la educación superior, han utilizado la educación popular como pilar fundamental de la formación de los trabajadores en el reconocimiento de sus derechos y las condiciones sociales que les rodean. Lo anterior bajo una pedagogía que mezcla el rol de los educadores y trabajadores partiendo de las problemáticas existentes para así construir y generar lineamientos claves en la defensa jurídica laboral y social en función del acceso a mejores condiciones de bienestar laboral, justicia social y dignidad humana.

⁵ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Ganancias y salario laborales de la población ocupada. Bogotá: DANE.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Colombia es un país desigual, Como menciona OXFAM COLOMBIA⁶, se estima que la riqueza sigue altamente concentrada en el 1% de la población, en comparación con el 50% más pobre. Lo anterior es pieza clave para comprender que, la distribución de la riqueza y el acceso a oportunidades en materia educativa y laboral se encuentran concentradas en una minoría poblacional que contienen los medios de producción, mientras que gran parte de población que es portadora de la fuerza de trabajo, carece de acceso a posibilidades que aumenten el bienestar de vida.

En consecuencia, la desigualdad social y la falta de oportunidades han llevado a que una parte considerable de la clase trabajadora permanezca por fuera del empleo formal, sin acceso pleno a los derechos reconocidos en la Constitución y en la legislación colombiana. De acuerdo con cifras del DANE⁷, la proporción de personas ocupadas de manera informal se encuentra en el 56% entre noviembre de 2024 y enero de 2025.

Es así como una de las consecuencias de la informalidad, es la poca participación y organización de los trabajadores con el objetivo de encontrar mejores condiciones laborales que impacten de manera directa su calidad de vida, generando disminución en las brechas sociales que convergen a diario. Complementando lo anterior, la Escuela Nacional Sindical⁸ estimó que, de cada 100 trabajadores, menos de 5 se encuentran afiliados a un sindicato, y la mayoría de los sindicalizados hacen parte del sector público.

Sumado a lo anterior, la vulneración de los derechos humanos, incluyendo el derecho al trabajo son pan de cada día en el territorio nacional. Pese a existir normativas locales e internacionales que protegen los trabajadores y el derecho al trabajo, la realidad determina que existe rigurosidad del empleador en la aplicación de la ley y falta de

⁶ OXFAM COLOMBIA. Informe sobre desigualdad en Colombia. Bogotá: OXFAM.

⁷ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Boletín técnico - Ocupación informal trimestre móvil noviembre 2024 – enero 2025. Bogotá: DANE.

⁸ ESCUELA NACIONAL SINDICAL. ¿Crisis del Covid-19 o ausencia del Estado? Informe de coyuntura Económica, Laboral y Sindical 2020. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2021. p. 132.

implementación legal estatal para el cumplimiento de la relación laboral en el marco del Estado Social de Derecho.

A su vez, la educación y el trabajo son pilares fundamentales para la construcción y desarrollo de soluciones a las problemáticas sociales y laborales que acechan los grupos obreros fortaleciendo el bienestar individual y colectivo, sintetizado de la siguiente forma:

Existe un amplísimo acuerdo en relación con la preparación para el mundo del trabajo y sobre la necesidad de que exista una continuidad y coherencia entre la enseñanza obligatoria, la formación profesional inicial, el empleo y la formación continua en la vida laboral⁹.

En este sentido, cuando los trabajadores encuentran amenazados o vulnerados sus derechos, sin acceso a educación de calidad y educación para el trabajo en la actualización de su rol en el campo laboral, la educación comunitaria juega un rol fundamental partiendo de la construcción de un programa conjunto que tenga como base la identificación de las problemáticas estructurales para así construir bases sólidas y liderazgos que permitan la defensa de sus intereses laborales.

Finalmente, para realizar el cumplimiento efectivo de sus derechos y trazar la ruta que conlleve a realizar el trabajo en condiciones dignas y justas, en concordancia con el principio de dignidad humana, los trabajadores de forma individual y sindicalizados han implementado y desarrollado la educación popular como herramienta clave para la transformación de conciencia crítica que permita el cambio de su entorno, a través de la implementación y construcción de espacios transformadores para la promoción y defensa de los derechos laborales.

⁹ GONZÁLEZ GARCÍA, Lázaro. Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90. En: Revista Iberoamericana de Educación Número 2 - Educación, Trabajo y Empleo. Buenos Aires: 1993, mayo - agosto.

3. ALCANCE DEL TRABAJO

En el desarrollo de la presente práctica jurídicos social se pretende promocionar las herramientas jurídicas a través de la educación popular, mediante la construcción y apropiación de instrumentos legales que permitan promover la defensa de sus derechos laborales. Lo anterior se desarrollará en diferentes módulos temáticos que incluyan origen, normativa vigente, vulneraciones y posibles soluciones a las problemáticas identificadas en el marco del programa que lleva por nombre “Formador de formadores” dirigido a los líderes sindicales pertenecientes a los sindicatos que integran la Escuela Sindical Palmera (ESP), como lo es Sintrainagro, Sintraimagra, Sintrapalmas y Sintraproaceites en sus diferentes subdirectivas.

Asimismo, se abordarán temas fundamentales para entender la historia del derecho laboral en el contexto nacional e internacional, estudiando las garantías de los trabajadores establecidas en la Carta Política y su consolidación del trabajo como derecho humano. También se estudiarán los principios del derecho laboral y su conexidad con otros derechos a nivel nacional e internacional, otros ejes temáticos como seguridad social, condiciones de salud y seguridad en el trabajo son necesario para la construcción y funcionamiento del programa. De igual manera, las bases del sindicalismo y su marco normativo, espacios de participación obrero – patronales, organización y, por último, la promoción de equidad de género y el rol de los jóvenes dentro del sector palmero componen el programa que se abordará durante la presente práctica.

Además, los espacios formativos se desarrollarán mediante el dialogo que conlleve al entendimiento y comprensión de la realidad social y material que rodea a los trabajadores del sector palmero. Por ello se pretende la generación y reforzamiento de los liderazgos comprometidos con la organización colectiva y defensa de los derechos laborales. Para ello, se espera construir un material pedagógico y estadístico que permita conocer la prioridad de los ejes temáticos que aquellos miembros pertenecientes al programa deseen conocer más a fondo para así partir de un programa estructurado junto a los trabajadores.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar procesos de formación jurídica de los trabajadores incluidos en la estrategia “Formador de formadores”, a través del uso de herramientas legales que les permitan conocer, ejercer y defender sus derechos laborales de manera efectiva.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar el empoderamiento de los trabajadores mediante el diálogo y reflexión colectiva, promoviendo el uso de conocimiento jurídico como instrumento de transformación social.
- Contribuir al fortalecimiento de la organización sindical mediante la apropiación colectiva de conocimiento jurídico y la articulación de acciones legales en defensa de los derechos laborales.
- Promover el uso de las distintas herramientas de formación y jurídicas con el fin de replicarlas en sus respectivos sindicatos.

5. METODOLOGÍA

La metodología de este proyecto se basa en la Investigación, Acción, Participación (IAP), propuesta y ampliamente desarrollada por el sociólogo colombiano Orlando Fals Borda, el cual establece que, en la investigación deben resolverse aquellas preguntas cuyas respuestas se requieren conocer, así como en la acción se permite trascender de lo teórico a la transformación de la realidad mediante la praxis, por su parte, la participación referencia que los sujetos que se encuentran en condiciones de desigualdad se

constituyen en una relación de igual a igual con aquellos que provocan dichas condiciones. Por ello, para Herrera¹⁰, la IAP puede considerarse una metodología de investigación social, una práctica pedagógica y una propuesta dialógica de saberes y autotransformación.

Del mismo modo, la presente propuesta metodológica promueve el aprendizaje colectivo, participativo y crítico a través de contenidos temáticos estructurados en ejes temáticos que buscan fortalecer el conocimiento jurídico y la transmisión de saberes de los líderes sindicales partícipes de la estrategia “Formador de Formadores”. En estas actividades participarán entre 30 y 35 personas, quienes recibirán herramientas jurídicas y pedagógicas orientadas a fortalecer la defensa de sus derechos laborales.

De igual manera, el proceso de fortalecimiento jurídico de los trabajadores se enmarca desde un enfoque cualitativo y participativo. En este espacio, los asistentes no solo recibieron conocimientos teóricos, sino que también tienen la oportunidad de relacionarlos con su experiencia laboral y sindical, lo que les permite contar con herramientas prácticas en caso de que sus derechos fueran vulnerados. Asimismo, se utilizarán técnicas didácticas propias de la educación popular, como el diálogo de saberes, el análisis de casos y la construcción colectiva del conocimiento.

La estrategia “Formador de Formadores” comenzará con un método estadístico que permita establecer la prioridad de los módulos temáticos que se desarrollarán durante las jornadas de formación. Por su parte, se desarrollan 6 ejes temáticos que incluyen diferentes aristas del tema. Tales ejes temáticos son fundamentos del derecho laboral, bases del sindicalismo y derechos fundamentales de los trabajadores, espacios de participación obrero – patronales, fortalecimiento organizativo e incidencia política, seguridad social y sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, promoción de equidad de género y el rol de los jóvenes dentro del sector.

¹⁰ HERRERA FARFÁN, Nicolás Armando. Saber colectivo y poder popular. Buenos Aires: Editorial el Colectivo, 2019.

6. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

6.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La Corporación Justicia y Libertad nace a finales de 2006 con la propuesta principal de la construcción de un modelo de desarrollo fundamentado en los principios de solidaridad, respeto a la diversidad, justicia social, equidad de género y el ejercicio de las libertades a partir de la garantía de las condiciones básicas de los obreros y las comunidades colombianas. Así mismo, la corporación cuenta con un grupo interdisciplinario de profesionales historiadores, economistas y abogados decididos a trabajar para la materialización del Estado Social y Democrático del Derecho articulando saberes, experiencias y conocimientos.

Es así como mediante la integración de diversos sectores tales como obreros, mujeres, jóvenes, estudiantes universitarios, líderes sociales y sindicalistas con el objetivo de implementar procesos de desarrollo comunitario o sindical, así mismo, cuentan con la función de acompañar grupos y organizaciones de base en aras de promocionar y reivindicar sus derechos legales y constitucionales. Para lograr su objetivo, se utilizan herramientas como la educación, el fortalecimiento organizativo, incidencia política, la comunicación alternativa y la investigación social a partir de los enfoques de derechos humanos, género, generación y laborales.

Aunado a lo anterior, se consolida como persona jurídica con capacidad para establecer convenios interinstitucionales con el sector público, privado, comunitario y de cooperación internacional. Es así como sus áreas de trabajo se dividen en tres pilares fundamentales:

- 1- Derechos Humanos: En el marco de la defensa jurídica de los Derechos Humanos, cuentan con la capacidad para desarrollar las siguientes acciones: Asesoría Jurídica a organizaciones de la sociedad civil como sindicatos, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de mujeres y organizaciones comunitarias, litigio estratégico con el objetivo de promocionar y reivindicar los derechos humanos de personas y organizaciones y acompañamiento en procesos de

negociación y resolución alternativa de conflictos en aras de garantizar un goce efectivo de derechos.

- 2- Educación: Tiene como principio formar y capacitar hombres y mujeres en la promoción y defensa de sus derechos, direccionada bajo los parámetros de la educación popular en donde se busca que el aprendizaje de un individuo se dé bajo la práctica, las experiencias, el razonamiento y el contexto social de la misma.
- 3- Investigación: Busca aportar a la sociedad a partir de la sistematización, el análisis y la interpretación académica de datos, información y conocimientos relacionados con escenarios sociales y el mundo del trabajo, que impulsen la apropiación del conocimiento y, en consecuencia, el goce efectivo de los derechos humanos, el mejoramiento de las condiciones de vida y el bienestar de la sociedad.

7. MARCOS DE REFERENCIA

7.1 MARCO ANTECEDENTES JURÍDICOS

7.1.1 Marco internacional. A raíz de las crecientes disputas entre trabajadores y empleadores tras la revolución industrial, los trabajadores comenzaron a organizarse para exigir garantías en las condiciones laborales y de dignidad humana. Así surgieron los primeros movimientos sindicales, que se fueron esparciendo por el continente europeo consolidándose como una fuerza legítima para negociar con los patronos, utilizando diferentes mecanismos de presión como la huelga.

Frente la necesidad de mediar estos conflictos y propiciar escenarios de negociación e intercambio entre los gobiernos, empleadores y trabajadores, surgió la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consolidándose como la principal entidad encargada de situar a las personas como centro de formulación de políticas y priorizar las inversiones en iniciativas que promuevan el trabajo decente y la justicia social.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) nació en 1919, tras la Primera Guerra Mundial, como parte del Tratado de Versalles. Su creación estuvo inspirada en la convicción de que la paz solo podía sostenerse si se garantizaba la justicia social. Dentro de dicho tratado, los artículos 387 y 427 definieron la estructura inicial de la organización, resaltando la Conferencia General Tripartita como su órgano central. Hoy la OIT reúne a 187 Estados miembros, cuenta con cerca de 3.400 funcionarios, desarrolla diversos programas de cooperación y mantiene cinco oficinas regionales que fortalecen su presencia en el ámbito internacional.

Desde entonces, los acuerdos de la OIT se han concretado por medio de convenios contruidos de manera tripartita entre gobiernos, trabajadores y empleadores. A continuación, se destacan algunos de los más significativos:

Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948): tras la terminación de la segunda guerra mundial, los estados acordaron adoptar este convenio para garantizar el derecho de la libertad sindical, protegiendo el derecho de asociación tanto de los trabajadores como de sus empleadores. Establece que las organizaciones sindicales pueden constituirse libremente mediante sus propios estatutos y no puede ser disueltas por vía administrativa.

Asimismo, en su artículo establece un modelo organizativo flexible, pues con la sola condición de establecer los estatutos de manera independiente, se entendían constituidas las organizaciones y no estaban sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. Lo anterior incluye el respeto del Estado por la autonomía de las organizaciones y en caso de ampliación a nivel local, regional, nacional e internacional, dichas organizaciones se podrán establecer en federaciones y confederaciones. Además, reconoce su autonomía y la posibilidad de constituir federaciones y confederaciones a nivel local, regional, nacional e internacional.

Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (1949): en el marco de la posguerra, este convenio protegió a los trabajadores sindicalizados contra

actos de discriminación laboral, como condicionamientos para no afiliarse a un sindicato o despidos por razones sindicales.

En esa misma línea, también busca evitar injerencias que afecten a las organizaciones sindicales y al mismo tiempo los distintos tipos de organizaciones garantizando su pleno desarrollo. Asimismo, fomenta el uso de procedimientos de negociación voluntaria las condiciones de empleo. Por otro lado, cabe señalar que el presente convenio no aplica para los funcionarios públicos debido a su rol dentro del estado y su necesidad de establecer mecanismos distintos.

Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación (1958): basado en el principio de igualdad ante la ley, este convenio reconoce que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, deben ser tratados en condiciones de igualdad ante la ley en condiciones de libertad y dignidad, además de considerar que la discriminación constituye una violación de los derechos humanos.

Lo anterior exige a los Estados fomentar su cumplimiento del presente convenio, promover leyes y programas educativos para erradicar la discriminación, y establece que ciertas medidas, aunque restrictivas, no serán consideradas discriminatorias si existen sospechas legítimas y se garantiza el derecho a la defensa.

Convenio 154 sobre la negociación colectiva (1981): aprobado varias décadas después, se enfoca exclusivamente en la negociación colectiva. Este proceso lo define como el proceso entre empleadores y organizaciones de trabajadores para fijar condiciones de trabajo y regular sus relaciones.

No obstante, establece que se deberán adoptar medidas adecuadas para el fomento y cumplimiento de la negociación colectiva en todos los sectores económicos y sin trabas para su desarrollo.

Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981): con el objetivo de promover la armonía entre empleadores y empleados, se firmó el presente convenio con el objetivo de crear y consolidar una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, previniendo los accidentes y los daños para la salud que sean

consecuencia del trabajo y que tengan relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo para la reducción de las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente del trabajo.

Para ello deberá tenerse en cuenta todo lo relacionado con el lugar de trabajo como lo son las herramientas, maquinarias, equipo, sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos, así como las relaciones entre los componentes de trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan mediante jornadas de formación complementarias necesarias y calificaciones pertinentes para alcanzar niveles adecuados de seguridad e higiene. Es menester resaltar que para realizar lo anterior, se deben precisar las funciones y responsabilidades respectivas en materia de seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta las condiciones del lugar de trabajo, el sector económico y las prácticas nacionales.

Además de los convenios de la OIT, otros instrumentos internacionales que complementan el marco internacional son los siguientes:

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948): en su artículo 23, se estipuló el derecho al trabajo en condiciones equitativas, la protección con el desempleo, igualdad salarial por igual empleo y remuneración mínima y digna. También reconoce el derecho a formar sindicatos para la defensa de los intereses laborales.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales (1966): adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas, en su parte III, el artículo sexto establece que los Estados parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende a el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo garantizando las medidas adecuadas para adoptar este derecho.

Asimismo, en su artículo 7 reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren unas garantías mínimas de un salario equitativo e igual por trabajo sin distinción alguna, condiciones dignas y justas, seguridad e higiene en el trabajo, así como el descanso, disfrute del tiempo libre, vacaciones pagadas y remuneración de los días festivos.

Para lo concerniente que respecta a los derechos laborales colectivos, el artículo 8 establece que los Estados deben garantizar el derecho de toda persona a fundar sindicatos afiliarse al de su elección, formar federaciones o confederaciones nacionales y no obstaculizar su funcionamiento, así como el derecho de huelga. Aunado a lo anterior, el artículo 9 reconoce el derecho a la seguridad social.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1978): también denominado el Pacto de San José, ha establecido que nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio mediante su artículo sexto. Es en el presente documento que el derecho de reunión se reconoce en concordancia con la libertad de asociación con cualquier fin, incluido la asociación laboral.

7.1.2 Marco nacional. A lo largo de su historia como República, Colombia ha atravesado múltiples problemáticas sociales y episodios de violencia que han impactado en el mundo laboral. Desde las garantías del derecho al descanso, estabilidad laboral, procedimientos claros, así como la violencia sindical y amenaza a los trabajadores que se manifiestan en favor de sus derechos.

En los últimos tiempos, el modelo laboral colombiano ha evolucionado, al igual que su legislación. Sin embargo, es menester destacar aquellas normas que, aunque se establecieron en siglos pasados, aún se mantienen vigentes y sentaron una base importante para el derecho laboral. A continuación, se presenta un recuento normativo:

Ley 78 de 1919: regula la huelga, entendida como el abandono de sus respectivos puestos de trabajo en una o varias fábricas o empresas industriales o agrícolas, suspendiendo las actividades de manera indefinida, buscando mejores condiciones laborales o la defensa de las ya existentes como lo son la retribución del trabajo, tales como jornales o salarios, horas de trabajo o sostener las condiciones actuales cuando se trate de desmejorarlas. Por su parte, establece la garantía de los obreros que se manifiestan y el procedimiento para negociar mediante el nombramiento de uno o más representantes para que negocien directamente con los patronos.

En materia procedimental, estipula que los acuerdos a los que se lleguen deben quedar pactados por escrito teniendo el valor de escritura pública, de la misma manera sino es posible la construcción de consensos, así como la estipulación de tribunales de arbitramento para dirimir sus diferencias. Por su parte, en materia restrictiva establece que el final de la huelga no exime de responsabilidad por los delitos cometidos, y aquellos trabajadores que quieran realizar su manifestación de huelga, deberán dar aviso con tres días de anticipación siempre y cuando pertenezcan a empresas de servicios públicos.

Ley 83 de 1923: dio un paso importante en materia de verificación y cumplimiento de las normativas laborales al crear la Oficina General del Trabajo, la cual se estableció como una sección del Ministerio de Industrias. Sus objetivos fueron trazados en los términos de ser la oficina especialmente encargada del estudio de todas las cuestiones que se relacionan con los conflictos que puedan presentarse entre los trabajadores y los empresarios, por razón del salario; de los seguros individuales y colectivos; de las habitaciones para obreros; de la aplicación de leyes sobre higiene y salubridad en las fábricas y empresas industriales y mercantiles; de los accidentes del trabajo, del trabajo de las mujeres y de los niños; de la educación cívica de las clases proletarias, de los jornales mínimos, entre otras funciones.

La función principal de dicha oficina se puede recoger en ser la encargada de velar por el fiel cumplimiento de las leyes que tienda a desarrollar la acción social encargó a la Oficina presentar ante Ministerio de Industria un proyecto de código que se denominaría Código del Trabajo.

Ley 6 de 1945: considerada el cimiento del régimen laboral moderno, dicta disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. Es así como organiza y estipula lo que respecta a la relación laboral definiéndola como contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro mediante remuneración, y quien recibe tal servicio. Caso contrario cuando no cumple con alguno de los tres requisitos actualmente vigentes como lo son la prestación personal del servicio, remuneración y subordinación, puesto que no se entenderá contrato de trabajo.

En materia de avance en la normativa laboral, estipula que aquel contrato que no sea escrito debe entenderse conforme al modelo establecido por el gobierno, así como la estipulación para el reglamento interno de trabajo y el límite de tiempo que se podrá trabajar por día (8 horas diarias y 48 a la semana), cuestión modificada por la ley 2101 de 2021.

Un capítulo muy importante que establece la presente ley es la cuestión correspondiente a las prestaciones sociales mientras se organiza el seguro social, imponiendo responsabilidades al patrono, tema de incapacidades, cesantías e indemnizaciones en caso de accidentes laborales, pensiones y liquidaciones. Por su parte, crea un capítulo dedicado a las asociaciones profesionales, es decir, los sindicatos de tal manera que se garantice el derecho de asociación de manera libre formando las organizaciones más convenientes.

Ley 64 de 1946: la presente ley reforma y adiciona lo estipulado en la ley 6 de 1945, agregando y estipulando directrices no contenidas en un primer momento, tales como establecer que los horarios entre los cuales se desarrollará la jornada laboral diurna y nocturna y enmarca que las vacaciones remuneradas serán por un periodo de quince días.

Decreto ley 2158 de 1948: el presente decreto establece el código procesal del trabajo con el propósito de regular los procedimientos judiciales en materia laboral y garantizar la protección de los derechos de los trabajadores, adoptado por el decreto 4133 de 1948 como legislación permanente.

En sus disposiciones especializadas se encuentra la creación de juzgados y tribunales laborales para resolver conflictos entre trabajadores y empleadores, así como la regulación de los procesos en materia de contrato de trabajos, despidos, prestaciones sociales y condiciones laborales. Asimismo, con el ánimo de solventar los conflictos de la jurisdicción sin tener que llegar hasta última instancia, establece la conciliación como un mecanismo necesario y obligatorio que se podrá desarrollar en cualquier momento,

antes o después de presentar la audiencia, inclusive el mismo juez podrá desarrollarla antes de la instalación del juicio.

Es necesario tener presente que, el 2 de abril del año 2025 fue sancionada por el presidente de la República la ley 2452 de 2025 que expide el nuevo Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, ley que será conceptualizada más adelante.

Decreto 2663 de 1950: crea el Código Sustantivo del Trabajo bajo la premisa de lograr la justicia social y el desarrollo de la economía nacional, por cuanto el derecho al trabajo influye en el mantenimiento del orden público. De ese modo es como se establece por primera vez un marco normativo integral para regular las relaciones laborales, que consolidó principios fundamentales en la protección de los derechos de los trabajadores y sigue siendo la base del derecho laboral colombiano.

Dentro de sus principios se encuentran la protección del trabajador, la irrenunciabilidad de derechos, favorabilidad, primacía de realidad sobre las formas, así como el establecimiento de la definición y clasificación de contratos, obligaciones del empleador y trabajador, jornada laboral y descansos, regulación del salario mínimo, prestaciones sociales y lo concerniente a la seguridad social y estabilidad laboral, así como un capítulo para los derechos colectivos del trabajo.

Ley 50 de 1990: Introdujo importantes reformas al Código Sustantivo del Trabajo con el propósito de adecuar el régimen laboral, entre sus principales cambios se encuentra que establece de manera literal los tres elementos que debe contener el contrato de trabajo como lo son la prestación personal del servicio, subordinación y remuneración, asimismo, se estipula que para los contratos a término fijo se estipula la regla concerniente a cuando el contrato es inferior a un año, no podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres periodos igual o inferior, luego de esto no podrá ser inferior a un año.

Un paso importante de la presente ley es la creación del sistema de fondo privados de cesantías y el establecimiento de la liquidación anual de las mismas, así como la disposición de nuevas normas acerca de las horas extra, recargos nocturnos y dominicales, afectando la remuneración de los trabajadores al quitarle garantías

establecidas en normas anteriores, principalmente aquellas promulgadas entre finales de los años 40 y principios de los años 50.

En lo concerniente a la negociación colectiva, fijó nuevos cambios y reglas, generando un impacto significativo en los derechos de los trabajadores, produciendo nuevos retos para la defensa de los derechos laborales colectivos y aquellos miembros adscritos a los sindicatos.

Constitución Política (1991): producto de la Asamblea Nacional Constituyente, con el fin de establecer un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, se expidió la Constitución Política de Colombia, vigente hoy. Es por ello por lo que el artículo 25 establece que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, así como el artículo posterior se establece que todas personas son libre de escoger profesión u oficio.

En su capítulo de derechos, garantiza que el pueblo puede reunirse y manifestarse pública y pacíficamente, así como derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que todas las personas realicen en sociedad. De manera específica, el artículo 39 establece que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir

Ley 100 de 1993: crea el Sistema de Seguridad Social Integral, definido como el conjunto de instituciones, normas y procedimientos que disponen las personas y comunidad para gozar de una calidad de vida con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

En su artículo 4 establece que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio bajo el mando del Estado, pero que puede ser prestado por las entidades públicas o privadas en los términos y condiciones establecidos en la presente ley, cuyos objetivos principales son el de garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema, garantizar la prestación de los servicios sociales complementarios y ampliar la cobertura hasta lograr que toda la población acceda al sistema.

Es así como esta ley reorganiza los regímenes de salud, pensiones, riesgos laborales y servicios sociales complementarios con el objetivo de ampliar la cobertura de la seguridad social, mejora la eficiencia en la administración de los recursos y garantizar la sostenibilidad financiera del sistema. En sus principales disposiciones se establecieron dos regímenes de pensión, uno público y otro privado, así como el sistema general de seguridad social en Salud con el régimen contributivo y subsidiado, de igual manera, estableció el sistema de riesgos laborales para a afiliación de los trabajadores a las Administradoras de Riesgos laborales

Ley 1010 de 2006: busca definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato y demás formas de acoso laboral que ultrajen la dignidad humana que se ejerzan en la relación laboral privada o pública, por lo que protege el trabajo en condiciones dignas y justas, la honra y la salud mental de los trabajadores, entre otras cuestiones.

Por su parte, establece que la ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales puesto que no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. De igual importancia, define las modalidades de acoso laboral en 6 numerales tales como el maltrato laboral, persecución laboral, desprotección laboral, entre otras. Asimismo, en su artículo 7 establece aquellas conductas que constituyen acoso laboral, resaltan los actos de agresión física, comentarios hostiles, burlas sobre apariencia física, trato notoriamente discriminado respecto a los demás empleados.

Ley 2101 de 2021: reduce la jornada laboral semanal de manera gradual sin la disminución del salario de los trabajadores se cambia la idea dominante sobre que, a mayor tiempo de trabajo, mayor productividad. En primer lugar, establece que la duración máxima de la jornada de trabajo será de 42 horas a la semana que podrán ser distribuidas en 5 o 6 días de la semana, sin embargo, dicha medida se deberá aplicar de manera gradual llegando a la aplicación total de la ley en los próximos 5 años luego de su promulgación.

Ley 2191 de 2022: establece el derecho a la desconexión laboral para preservar el equilibrio entre la vida personal y laboral. Aplica a todos los trabajadores y servidores públicos, así como establece la obligación a las empresas a incluir una política de desconexión laboral.

Ley 2365 de 2024: garantiza el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral. En ese sentido, define el acoso sexual como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifiesta por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad laboral, la posición laboral, social, o económica, que se da una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y las instituciones de Educación Superior en Colombia, escuelas tecnológicas y demás.

Ley 2452 de 2025: luego de más de 50 años, se expide nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social fijando como fecha de entrada en vigencia el 2 de abril del 2026. Es primer lugar, busca modernizar la regulación de los procedimientos laborales y de seguridad social incluyendo los retos actualmente en materias de tecnologías y el establecimiento de procedimiento claros y ágiles para el reconocimiento de los derechos laborales.

Por otro lado, fortalece los mecanismos de inspección y vigilancia buscando garantizar el cumplimiento de las normas por parte de los empleadores. Dentro de los principales cambios, se suprimen los procesos de única instancia para que se tramiten en dos instancias, por lo que se fijó que los jueces municipales conocerán de controversias de hasta 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes, sin embargo, todos los procesos iniciados con anterioridad a la vigencia del nuevo código se continuarán tramitando por las normas procesales anteriores.

Ley 2466 de 2025: modifica de manera parcial las normas laborales adaptando una reforma laboral para el trabajo decente y digno en el país, es así como modifica el Código

Sustantivo del Trabajo, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, promoción del diálogo social y garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores y la creación de empleo formal en Colombia.

Entre las principales modificaciones se encuentra que el comienzo de la jornada nocturna será entre las 7:00 p.m. y las 6:00 a.m., entrando en vigencia seis meses después de la sanción de la ley. A la vez, modifica el recargo dominical o de fiesta estipulando en un 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, pero su implementación será gradual, es decir, a partir de junio del presente año 2025 se incrementará el recargo en un 80% y así progresivamente hasta el año 2027 donde se dará plena aplicación.

Otro punto fundamental que introduce la presente ley es lo que concierne al contrato de aprendizaje, donde el aprendiz en formación tradicional recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco (75%) de un salario mínimo mensual vigente y en la fase práctica, el apoyo de sostenimiento será el equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo legal mensual vigente.

7.1.3 Marco jurisprudencial. La doctrina jurisprudencial en materia laboral, especialmente la desarrollada por la Corte Constitucional, ha desempeñado un rol fundamental en el reconocimiento de derechos y en el fortalecimiento de los principios laborales consagrados en la constitución. De esta manera, se ha logrado desarrollar los principios de estabilidad laboral, primacía sobre las formas y demás, también ha resaltado la importancia de la educación en materia sindical y el derecho de sindicación, tal como se refleja a continuación.

Sentencia T-787 de 2006: En esta decisión la Corte ha indicado que la educación es una herramienta necesaria para hacer efectivo el mandato de igualdad del artículo 13 superior, en tanto potencia la igualdad de oportunidades es un instrumento que permite la proyección social del ser humano y la realización de otros de sus demás derechos

fundamentales, así como un elemento dignificador de las personas, así como un factor esencial para el desarrollo humano, social y económico. Así mismo, la Corte sostiene que la educación es un instrumento para la construcción de equidad social y una herramienta para el desarrollo de la comunidad, entre diversas características.

Sentencia T-477 de 2016: En este fallo, la Corte Constitucional reiteró que la Constitución Política garantiza el derecho de asociación, así como el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales. Es por ello que esa corporación ha determinado el alcance del derecho fundamental a la libertad de asociación sindical como aquel que comprende la expresión libre y espontánea de los trabajadores que consienten en formalizar organizaciones que les permitan defender intereses laborales comunes en relación con el derecho a la libertad de profesión u oficio.

Por su parte, menciona que el derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos no constituye un fin en sí mismo u simple derecho particular.

Sentencia C-535 de 2017: Esta sentencia subraya establece que la educación no solo impulsa los valores sociales relacionados con la cultura, el desarrollo y el conocimiento, sino que también busca la concreción de metas personales que apuntan a la realización de cada ser humano, potenciando el ejercicio de otros derechos como la igualdad de oportunidades, el trabajo, los derechos de participación política, seguridad social y el mínimo vital.

Sentencia C-077 de 2017: En este fallo, la Corte resalta que Gran parte de la población Colombia desarrolla su vida en la ruralidad, por ello reitera la protección reforzada que la Constitución Política le otorga trabajo y su relación con el modo de vida de los campesinos debido a que ellos no ejercen una profesión o oficio que se ejerce en determinados momentos y circunstancia; sino que se trabaja de uno de los rasgos distintivos de su forma de vida.

8. ANÁLISIS COMPARADO

8.1 DERECHO LABORAL EN ARGENTINA

La ley 11.544 de 1929, conocida como la ley que establece la jornada de trabajo, regula los lineamientos relacionados con los límites máximos de la jornada laboral. Esta norma impone que la jornada laboral diaria no puede superar las ocho (8) horas diarias y las cuarenta y ocho (48) horas semanales, independientemente si es el sector público, privado o en asociaciones sin ánimo de lucro. Debido a su antigüedad, dicha normativa sentó bases importantes del derecho laboral que en la actualidad se conservan.

Por su parte, el artículo 201 de la ley 20.744 de 1974, regula lo relacionado con las horas extra, estableciendo que los empleadores deben compensar económicamente a los empleados por las horas suplementarias, siendo un 100% del valor de la hora normal a partir del sábado sobre la 1:00 pm, aplicando también para los domingos y días feriados.

Asimismo, la presente ley, conocida como la ley de los contratos de trabajo, en su artículo 217 establece que la jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de 7 horas, entendiéndose por tal la que se cumpla entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

Continuando con el marco legal, la ley 24.557 de 1995, identificada como la ley de riesgos del trabajo, establece el marco normativo aplicable a la prevención y riesgos del trabajo. Por su parte, como su nombre lo dice tiene como uno de los objetivos principales la prevención de accidentes y la reparación de los daños derivados del trabajo, así como la reducción de la siniestralidad laboral. Asimismo, la presente ley impulsa la promoción de la negociación colectiva laboral con la finalidad de mejorar las medidas de prevención y de las prestaciones. Punto importante de la presente ley es la creación de las aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) con el objetivo de brindar cobertura médica y prestaciones dinerarias, así como la promoción de la prevención de riesgos laborales

en las empresas, así el trabajador podrá recibir atención médica inmediata, reubicación laboral, indemnización por incapacidad o fallecimiento.

En materia de acoso laboral y discriminación, Argentina es pionera en la incorporación de normas destinadas a prevenir y sancionar el acoso laboral. La ley N.23.592 de 1988, conocida como ley antidiscriminación, que establece medidas contra actos u omisiones de acoso, que tengan por objeto menoscabar, obstaculizar por razón de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. Como consecuencia de lo anterior, la ley prevé tanto acciones civiles como sanciones penales, pudiendo incurrir en penas de prisión de un mes a tres años dependiendo de la gravedad del caso.

Tras la pandemia ocasionada por el COVID - 19, surgieron nuevas disposiciones laborales y nuevas formas de contratación que obligaron a establecer leyes y normativas conforme a las situaciones recientes como lo es la ley del teletrabajo. Específicamente la ley 27.555 de 2020 incluye la modalidad de teletrabajo como forma de contratación, así como la garantía de la desconexión digital, imponiendo que la persona contrata bajo esta modalidad no será contactada fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias, así como el empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

En cuanto al sistema previsional, la ley 24.241 de 1993, estructura un régimen de seguridad social basado en el modelo de reparto. Según un informe brindado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social¹¹, actualmente casi 5,9 millones de trabajadores, lo que representa el 86% de los trabajadores se encuentran afiliados al sistema de seguridad social y el 61% de la población total se encuentra afiliada al sistema. De manera específica, en materia de salud la cobertura es universal y las personas pensionadas son cerca de nueve millones de argentinos, lo que representa el 18,6 de la población nacional.

¹¹ MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Alcance de la seguridad social. Personas aportantes y beneficiarias. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social.

En lo que respecta al derecho colectivo, Rodrigo Silva¹², menciona que Argentina es uno de los países con mayores índices de ejercicio de los derechos colectivos del trabajo en Latinoamérica, abarcando sectores importantes de la población asalariada. Según un informe realizado por la universidad de San Martín, cerca de 4 millones de trabajadores se encuentran afiliados a un sindicato, asimismo, de manera sectorial, el 35% de los trabajadores del sector privado y el 46% de los trabajadores del sector público se encuentran sindicalizados.

Finalmente, la ley 23.551 de 1988 define los tipos de asociaciones sindicales, procedimientos, derechos y obligaciones, así como la tutela sindical. En su cuerpo normativo se garantiza que la libertad sindical será garantizada las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales, así como la de constituir libremente las asociaciones sindicales garantizando su autonomía, derecho a la negociación y la huelga.

8.2 DERECHO LABORAL URUGUAYO

En la República Oriental del Uruguay, de acuerdo con la ley N.15.966 de 1988 y el decreto reglamentario 550 de 1989, las horas extras se realizan con el pago del 100% en días hábiles laborales, pero cuando sean en días dominicales o festivos, será del 150% sobre el pago de la jornada.

En cuanto al trabajo nocturno, la legislación local, específicamente la ley 5.350 de 1915, define al trabajo nocturno como todo aquel que se desempeñe entre las diez de la noche y las seis de la mañana del día siguiente. Asimismo, depende del sector del empleo, no se puede trabajar más de 8 horas diarias, ni 44 si pertenece al sector comercial o 48 horas semanales si pertenece al sector de industria.

Por otro lado, el teletrabajo está regulado por la ley 19.978 de 2021, y en la definición de esta normativa que aplica a las relaciones de trabajo en régimen de dependencia en que

¹² RODRIGO SILVA, Claudia. Derecho colectivo del trabajo en Argentina: Un modelo a considerar en Chile. En: Rev. derecho (Valdivia). 2013, vol. 26, núm.1, pp.49-68.

el empleador es una persona privada o derecho público no estatal. Es así como uno de los requisitos exigidos es el de existir mínimo una desconexión de 8 horas continuos entre una jornada y la otra. Tiene derecho a no ser contactado por el empleador ni responder órdenes ni requerimientos.

En materia de seguridad social, la norma aplicable es la 20130 de 2023, que reforma la seguridad social, creando un sistema previsional común de naturaleza mixta. Por un lado, se encuentra el régimen de jubilación por solidaridad intergeneracional y otra por el régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio tal como lo establece la ley 16713 de 1995. Para el año 2016¹³, el sistema previsional uruguayo contaba con 1.300.000 de afiliados, representando un alto índice de afiliación.

En lo que respecta al sindicalismo ¹⁴, la tasa de sindicalismo en Uruguay es aproximadamente del 40% incluyendo trabajadores públicos y privados, tasa que representa niveles similares con Argentina. Asimismo, tienen leyes que garantizan el derecho de asociación, negociación y huelga, este último reconocido por el artículo 57 de la Constitución Uruguaya, si bien no tiene un concepto definido legalmente, se entiende como la suspensión colectiva del trabajo.

8.3 PROXIMIDAD Y DISTANCIA ENTRE COLOMBIA, ARGENTINA Y URUGAY

Colombia, Argentina y Uruguay comparten territorio continental, costumbres, culturas e inclusive ciertas normas similares en materia legal, especialmente en el ámbito laboral. tal como se mencionó anteriormente, la jornada laboral diaria no puede exceder de 8 horas en los tres países, cambiando las horas que se trabajan por semana, pues en Argentina están permitidas hasta 48 horas semanas, en Uruguay depende del sector laboral puede estar entre 44 o 48 horas, mientras que, en Colombia, con la aplicación de la ley 2101 de 2021 se llegará a un máximo de 42 horas semanales.

¹³ ASOCIACIÓN NACIONAL DE AFAP. El sistema mixto cumplió sus primeras dos décadas. Montevideo: ANAFAP.

¹⁴ WACHENDORFER, Achim y PADRÓN, Álvaro. Uruguay: caminos hacia la construcción de poder sindical. En: Nueva Sociedad Especial Sindicatos en Transformación. 2017, octubre.

Respecto a lo relacionado con la regulación del trabajo nocturno, se presentan diferencias significativas. Pues con la aprobación de la reforma laboral en Colombia, el trabajo nocturno comenzará a partir de las 7:00 p.m, en Argentina comienza a partir de las 9:00pm, mientras que en el país charrúa inicia sobre las 10:00 p.m. Es menester dejar claridad que, en todos estos países, la jornada nocturna termina a las 6:00 a.m.

En relación con el pago del valor de la hora en días de descanso y feriados, Uruguay se consolida como el país ejemplo a seguir en materia de retribución en días de trabajo, pues brinda un 150% sobre el valor de la hora normal en domingos y festivos, seguido por Argentina con un 100% del valor de la hora a partir del sábado a la 1:00 p.m. Por su parte, Colombia con la reciente reforma laboral estableció que, el valor de la hora dominical y feriados valdrá un 100% adicional a valor normal de la hora.

En cuanto a los riesgos laborales los tres países tienen sistemas con enfoque de prevención e indemnización. Sin embargo, Colombia cuenta con la ley 1562 de 2012 que establece el Sistema General de Riesgos Laborales, Argentina cuenta con la ley 25.557 de 1995, mientras que Uruguay no tiene regulación específica.

Uruguay según sus propias estadísticas en seguridad social es reconocido como uno de los mejores sistemas de América Latina, por el contrario, Argentina guarda una tasa de seguridad social relativamente baja con respecto a Uruguay, esto debido a su inestabilidad económica y problemas sociales que ha padecido Argentina en los últimos años. Por su parte, si bien Colombia tiene múltiples problemáticas en su sistema de seguridad social, su cobertura es casi de la totalidad de la población, pues abarca al 95% de la población con un aproximado de 46 millones de personas afiliadas.

Asimismo, la aplicación del teletrabajo se dio en todo el mundo luego de la más reciente pandemia, es por ello que los países que conforman este análisis comparado tienen normativas específicas al teletrabajo y desconexión digital, así como la similitud de prohibir contactar fuera de la jornada laboral, estableciendo el derecho a la desconexión laboral.

Siguiendo con el presente análisis, en materia de discriminación y acoso laboral, Colombia es el único que cuenta con una ley específica (ley 1010 de 2006) donde establece sanciones de carácter administrativo, civil y hasta penales. Por su parte, Argentina cuenta con una ley antidiscriminación que se aplica en todos los ámbitos sociales, no específicamente en la relación laboral, pero establece sanciones civiles y penales por un tiempo de hasta tres (3) años de prisión. Para finalizar, tenemos que Uruguay no cuenta con una ley específica sobre acoso laboral o discriminación, pero se ha desarrollado el tema a través de sus principios constitucionales y la jurisprudencia.

Ahora, en lo que concierne al sindicalismo y lo relacionado con su normatividad, encontramos que, si bien los tres (3) países tienen normativas similares guiándose de los convenios de la OIT en cuando a la libertad sindical, negociación y huelga, tanto Argentina como Uruguay cuentan con las tasas más altas de sindicalización de América Latina, rondando entre el 35 y 40%. Caso contrario es el de Colombia, que tiene un tasa de sindicalización menor al 6%, esto debido a múltiples factores como la informalidad y la alta tasa de violencia y asesinatos contra líderes sindicales a lo largo de la historia del país.

9. MARCO TEORICO

9.1 LA EDUCACIÓN POPULAR COMO EJE TRANSFORMADOR

La educación popular, como concepción pedagógica, surge en América latina en la década de los años sesenta, especialmente de la mano de pensadores como Paulo Freire, quien estableció las bases de una educación destinada a ampliar el acceso en territorios y comunidades marginadas donde la educación convencional no llegaba. En este marco¹⁵, la educación popular se entiende como un proceso de construcción

¹⁵ MEJIA J, Marco Raúl. La Educación Popular: Una construcción colectiva desde el Sur y desde abajo. En: Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas. 2014, vol. 22, pp. 1-31.

colectiva permanente, que cuenta con una metodología cambiante y adoptable a las necesidades y respuestas que se van dando en cada uno de los procesos.

Es la propia realidad que brinda el punto de partida para esta pedagogía, analizando las problemáticas estructurales, así como la relación entre el sujeto y el contexto social que los rodea. Por tal razón es importante entender que la comunidad es el núcleo de la educación para así construir herramientas que permitan solucionar conflictos generados. Según Mejía¹⁶, la tarea de transformación de esas condiciones de injusticia es una tarea de quienes sufren estas situaciones, pero también recibiendo solidaridad por aquellos grupos que deseen unirse a sus causas.

En Colombia, la educación popular se ha visto influenciada por corrientes locales como la Teología de la Liberación Impulsada por el padre Camilo Torres o el método de Investigación, Acción, Participación (IAP) de Orlando Fals Borda. Estas corrientes que buscaban objetivos diversos llevaron a la organización social y política de grupos históricamente apartados y excluidos socialmente y sin oportunidades de educación estatal, en la defensa de sus derechos buscando mejor calidad de vida.

De manera contemporánea, la educación popular enfrenta retos derivados de fenómenos como la globalización y el neoliberalismo que dificultan su proceso de aplicación y expansión. Frente a ello, esta pedagogía busca la solidaridad entre comunidades y globales que comparten condiciones sociales similares, promoviendo la justicia social a través de procesos comunitarios, organizaciones de base y movimientos sociales.

La educación popular también juega un papel fundamental en la formación y empoderamiento jurídico de las comunidades que encuentran vulneración en sus derechos, haciendo necesaria la defensa de estos a través de acciones que involucren acciones de carácter social, político y jurídico. Es con base en lo anterior que, brindar a las personas y comunidades las herramientas para comprender, apropiarse y transformar el derecho contribuyen a que puedan ejercer de manera efectiva sus derechos.

¹⁶ Ibidem.

De igual forma, por medio de la formación de las personas para que desarrollen la capacidad de interpretación crítica; por ejemplo, que sean capaces de cuestionar los obstáculos y las estructuras que les impiden el pleno goce de sus derechos y libertades. Las cuales pueden partir precisamente de superar el desconocimiento que se tiene sobre ciertos asuntos como los derechos fundamentales del trabajo. El cumplimiento de los fines mencionados contribuye a impulsar la meta general más importante de la educación popular que es forjar en los individuos la capacidad legal para exigir y defender sus derechos.

Ahondando en lo anterior, los trabajadores y el movimiento obrero nacional han utilizado la educación popular para consolidar sus bases en la defensa de los derechos laborales y en el empoderamiento jurídico del empleado para lograr el objetivo de mejorar sus condiciones de trabajo, calidad de vida y la disminución de las brechas desiguales. Es en estos escenarios donde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha consolidado una serie de obligaciones y recomendaciones para los estados parte busquen salvaguardar la dignidad de los trabajadores. Por su parte, Colombia ha ratificado en su legislación importante normativa internacional como lo es el convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, o el convenio 154 sobre la negociación colectiva, asumiendo el Estado una obligación para cumplir dichas suscripciones.

De manera específica, según lo consagrado en la Constitución Política de 1991, Colombia es un Estado Social de Derecho, lo que implica que dentro de sus principios fundamentales debe asegurarse la vida en condiciones dignas para todas las personas residentes en el país, así como garantizar la efectividad de los principios constitucionales y los derechos conocidos en la Carta Política. En conexidad con lo anterior, el artículo 25 superior estipula que el trabajo es un derecho y una obligación social, por lo que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

Luego, con el paso del tiempo, se consolidó el marco jurídico del derecho laboral nacional, constituido mediante leyes y demás normativas vigentes y relevantes, tales como el Código Sustantivo del Trabajo, se expidieron hace más de setenta años, y si bien se ha actualizado conforme el tiempo, no logra atrapar mediante leyes las dinámicas laborales

actuales. Por ello, de manera integral, la Corte Constitucional, a través de su jurisprudencia, ha establecido un marco garantista acogiendo el mandato superior constitucional, que protege al trabajador en caso de vulneración de sus derechos individuales y colectivos. Asimismo¹⁷, la Corte ha resaltado la importancia del trabajado para generar justicia social, disminuyendo brechas económicas.

9.2 EL CONSTRUCTIVISMO

El constructivismo es un paradigma aplicable a los planes y programas de estudio compaginando con la educación popular. Se trata de una teoría basada en que el conocimiento es una construcción colectiva en la cual el estudiante es el centro de aprendizaje, por lo que adquiere el conocimiento de forma activa, favoreciendo el aprendizaje significativo mediante la participación en las tareas asignadas. Asimismo, este modelo ofrece al docente estrategias que buscan espacios de aprendizaje donde el estudiante se acerque al conocimiento y lo emplee en todos los ámbitos de su vida.

Desde los años 80, el constructivismo como modelo educativo fue implementado en los sistemas educativos industrializados en Europa y América. No obstante, ha ido extendiéndose a toda la comunidad internacional, hasta el punto en que se ha convertido en el modelo educativo de numerosas instituciones educativas¹⁸.

De manera específica, parte del enfoque constructivista comprende las necesidades de enseñanza. Este modelo, actualmente prevaleciente, permite cuestionar los conocimientos preexistentes para mejorar en su comprensión y entendimiento a través de la indignación, acción y reflexión. Por ende, brinda herramientas a los estudiantes, con

¹⁷ CERQUERA UNDA, Sandra Carolina. El principio de estabilidad laboral en Colombia: la tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales en flexibilización. Tesis doctoral. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2018.

¹⁸ GUERRA GARCÍA, Javier. El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento en el ser humano. En: Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. 2020, enero – abril, núm. 2.

el propósito de que estos sean capaces de construir con su propio conocimiento mediante la identificación de problemas y la articulación de soluciones.

En otras palabras, este paradigma propone que el conocimiento no es el resultado de algo preexistente, sino que se trata de un proceso dinámico e interactivo mediante el cual se interpreta y reinterpreta la información. En ese sentido, se prepara al estudiante para responder a las transformaciones sociales y superar los desafíos de su vida diaria con su conocimiento desarrollando habilidades y por medio del aprendizaje constante.

Asimismo, el constructivismo necesita pensar en las herramientas a emplear durante el proceso formativo, puesto que se trata de que el sujeto formador plantee actividades de diversa índole a los sujetos educandos, lo cual requiere de diversos elementos. Estas herramientas pueden definirse como instrumentos o recursos aplicables durante el proceso de aprendizaje y dependen de muchas variables como el contexto o el momento de trabajo con el grupo, pero esencialmente tiene que ver con el tipo de grupo, con el cual se esté trabajando.

Así, aplicando esta corriente pedagógica, con motivación y compromiso por aprender, los sujetos objetos de la enseñanza interpreten la información para lograr un aprendizaje significativo y dinámico a partir de la experiencia y Conocimientos previos¹⁹. Es por ello que el constructivismo se enfoca en la búsqueda, la interrogación y el esfuerzo para hallar respuestas.

En definitiva, el constructivismo permite construir significados y atribuir sentido a los aprendizajes que se adquieran, pero también admite la revisión, modificación y construcción de los esquemas mentales. De esta forma, por un lado, la construcción de los significados dependerá de las interacciones que existan entre el docente, alumnos, contenido temático y las expectativas.

¹⁹ TRIANA CIFUENTES, María Astrid. El constructivismo. Conceptos fundamentales sobre aprendizaje y desarrollo. En: Programa Institucional Anual de Capacitación, Actualización y Formación Permanente (PIACAFP). 2013.

9.3 EL NEOLIBERALISMO COMO OBSTÁCULO PARA LA APLICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

El fenómeno global ha traído consigo una serie de problemas vinculados con el trabajo, pues es una realidad que las formas de trabajo se encuentran mutando y el sistema global acoge dinámicas de desregularización de las relaciones de trabajo y la protección de la economía sobre el trabajador.

En ese sentido, corresponde al derecho laboral reivindicar los derechos de los trabajadores, así como también responder a las mutaciones del sistema económico y tecnológico que amenazan con precarizar las condiciones laborales de la clase obrera. Es así como se establece:

Desde este punto de vista, lo jurídico se concibe como un mecanismo que posibilita evaluar los cambios del entorno social a partir de la identificación de retrocesos a nivel de las garantías legales históricamente conseguidas por los trabajadores, pero también como un mecanismo de emancipación social a través de dos canales: los estrados judiciales y los ejercicios de empoderamiento y agenciamiento de los derechos históricamente alcanzados por la clase trabajadora. Sin embargo, esto no quiere decir que no se reconozca la importancia del desarrollo empresarial, sino que dicho desarrollo se valora en la medida en que aporta también al desarrollo del ser humano y la sociedad²⁰.

Es así como la incorporación de los principios laborales en la Constitución Política de Colombia significó la extensión del proceso de constitucionalización del derecho al ámbito laboral. Aunque antes se aplicaban de manera específica y limitada conforme a la constitución de 1886 con su régimen del Estado de Derecho, caracterizado por una jerarquía estática y poco flexible.

²⁰ NIETO RIOS, Wilson Alberto; GALLEGU HENAO, Luz Eliana y MORENO AMAYA, Diana Alexandra. Decadencia de los derechos laborales en Colombia. Una mirada desde el modelo económico neoliberal. En: Opin. Jurid. 2023, vol 22, nro 47.

Ahora bien, a pesar de la positivización de los derechos fundamentales y constitucionales, de la instauración de mecanismos de democracia participativa y de la configuración de un derecho constitucional de carácter garantista con proyección procesal, subsisten dificultades estructurales que impiden materializar plenamente dichos avances. Es por esto por lo que la influencia del modelo neoliberal y la creciente precarización del trabajo han generado un impacto negativo en la esfera laboral, limitando los procesos de democratización de la justicia laboral.

En este contexto, resulta evidente la persistencia de empleos informales y desempleo, acompañados de niveles de pobreza, violencia y desigualdad que hacen parte de la cotidianidad del país.

9.4 ESTRATEGIA FORMADOR DE FORMADORES

La formación para formadores es una estrategia pedagógica, cuyo objetivo es promover una serie de habilidades comunicativas, interpretativas y sociales, para la multiplicación de saberes. Esta estrategia pretende desarrollar habilidades blandas comunicativas, de liderazgo, aceptación de la crítica, toma de decisión y actitud proactiva, que permitan transmitir los conocimientos objetivos, motivar a otros, y aportar a la solución de problemáticas dentro del sector cacaoero, a partir de la apropiación de herramientas. Así, se espera aportar en el desarrollo y fortalecimiento de habilidades de formación y capacitación de los participantes del proceso, para que ellos procedan a la multiplicación y socialización de saberes con demás actores involucrados en el sector, contribuyendo a la mejora en el desempeño de los procesos y en el logro de los objetivos comunes, respecto de los retos, las necesidades y los temas asociados al fortalecimiento de criterios de productividad, y el establecimiento de los principios de trabajo decente, en el sector de la Palma.

En este programa se pretende desarrollar ejercicios dialécticos que incluyen habilidades y competencias del sujeto educando y educador, el acto pedagógico como el acto de enseñar y formar, los ejes teóricos y las herramientas y técnicas para la formación.

Desde el sujeto se abordarán el rol social que tenemos y el lugar que representamos en el proceso educativo, así como el posicionamiento en el mundo para transformarlo. Luego se pretende enseñar a enseñar, es decir, brindar herramientas comunicativas para la enseñanza, para el liderazgo y toma de decisiones, así como la responsabilidad con el proceso educativo.

En cuanto a los ejes temáticos, el trabajo como derecho humano, el trabajo decente, justicia social y paz estable, elementos generales de la formalidad en contratación, sistema de Seguridad Social y sistemas de seguridad y salud en el trabajo son temas que se abordarán a lo largo del programa. A la par, se brindarán herramientas prácticas como la exposición de las herramientas diseñadas y seleccionadas, aplicación práctica y disposición de las herramientas.

El programa formador de formadores demanda estrategias colaborativas de aprendizaje, no solo para favorecer la experiencia individual, sino para hacer práctica los saberes aprendidos en la formación; una estrategia de formación y de desarrollo vinculadas a espacios cotidianos que acerca de otra manera los aprendizajes y hace posible amplificar a la vez recrear los propios aprendizajes.

En consecuencia, se espera la formación de un formador que no será un mejor ejecutor de programas de formación, sino una guía en el propósito transformador según su propia situación y el contexto de funcionamiento, es decir que el formador asumirá dos roles: el de un guía como agente implementador y el de un agente curricular.

Esta enseñanza-aprendizaje es una pedagogía de enseñar-aprendiendo. Para ello, quien multiplica el conocimiento, podrá dotarse de una serie de herramientas que le permitan interactuar, recoger saberes, guiar la construcción de nuevos saberes y proponer reflexiones.

10. MARCO CONCEPTUAL

10.1 EDUCACIÓN POPULAR

Es considerada como una alternativa pedagógica desarrollada frecuentemente en América Latina que pregona la necesidad de cambiar la metodología establecida del modelo educativo estatal mediante el cual existe un educador que replica conceptos preestablecidos, mientras que en el modelo de educación popular no existen alumnos o maestros, todos son alumnos y a su vez, maestros partiendo del rol del ser en su entorno para cambiar sus condiciones de vida. Para enfrentar dichas condiciones era necesario construir estrategias de liberación que permitieran romper con esta situación que generarían un cambio social positivo²¹.

En relación con los tipos de educación, es pertinente señalar que tanto la educación formal como la educación no formal constituyen procesos organizados, coordinados y sistematizados, aunque presente diferencias sustanciales. La educación formal se caracteriza por desarrollarse en el marco de la escolaridad, con un esquema sistemático, reglado, regulado, poco flexible, integrar y continuado. En contraste, la educación no formal se entiende como complementaria, flexible, no reglada y asistémica. Ninguna de ellas se superpone a la otra, puesto que responden a contextos y propósitos distintos.

Por otra parte, la educación informal corresponde a aquellos aprendizajes adquiridos de manera espontánea, sin planificación previa, en la cotidianidad del día a día y espacios sociales o profesionales no institucionalizados. Este tipo de educación no se encuentra contemplada en currículos ni en programas oficiales, sino que surge de la interacción social y de las experiencias de la vida misma, en las cuales el sujeto asume un papel activo en la construcción de su propio conocimiento.

Bajo este orden de ideas, la educación popular se reconoce como una forma de educación no formal, ya que, si bien no hace parte de los programas oficiales de escolarización, constituye un proceso organizado y sistemático orientado al desarrollo de la conciencia crítica, la participación ciudadana y la transformación social.

²¹ PINEAU, Pablo. El concepto de "Educación Popular": Un rastreo histórico comparativo en la Argentina. En: Revista de educación. 1994, núm. 305.

10.2 EMPODERAMIENTO JURÍDICO

Se entiende como el proceso mediante el cual se democratiza el derecho para la defensa de los derechos fundamentales de aquellas comunidades o grupos sociales que no cuentan con las herramientas legales necesarias para hacer cesar las vulneraciones que se presentan, así como el trabajo conjunto con entidades u organizaciones para organizar rutas de litigio estratégico que permitan realizar acciones jurídicas y sociales. Para ello, es fundamental generar espacios de reflexión y articulación que pongan en el centro a los sujetos colectivos capaces de motorizar los procesos que cambien sus propias realidades²².

Si bien la administración de justicia se encuentra en cabeza del Estado para diseñar, implementar y coordinar los mecanismos existentes para que los ciudadanos puedan recibir decisiones fundadas en la ley o equidad, es el conjunto de instituciones y mecanismos de carácter estatal, que sirven a la comunidad para llevar ante ellos sus conflictos y lograr solucionarlos de manera pacífica a partir de criterios normativos preexistentes²³.

No obstante, el empoderamiento jurídico constituye un proceso complementario y necesario para la defensa de poblaciones específicas, en este caso, de los derechos de los trabajadores en el sector palmero. Desde la Perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este empoderamiento busca garantizar condiciones de trabajo decente, medios de subsistencia sólidos y la promoción de bienestar en los trabajadores, así como el impacto en sus comunidades a través del mejoramiento de las condiciones sociales. Según un informe realizado por este ente, se encontró que:

²² ZAMORA ALCARAZ, Daniela; ALMELA MENJÓN, María y BERCOVICH, Luciana. Empoderamiento jurídico en Latinoamérica: democratizar el Derecho para acceder a la justicia. En: Revista El Otro Derecho. 2024, núm. 61, pp. 157-176.

²³ CAMACHO PINZÓN, Lina María. Acceso a la justicia en Colombia. Condiciones de posibilidad y criterios de gestión. Tesis Magister. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2013.

En las zonas rurales hay mayor nivel de pobreza que en las zonas urbanas, consolidados como un equipo heterogéneo de agricultores, trabajadores de campo, microempresarios, vendedores y demás, así como carecen de la protección laboral, lo que afecta a la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, libertad de asociación, trabajo infantil, libertad de asociación, trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación, así como otros derechos que tienen relación con el trabajo decente como el salario, seguridad social y prestaciones sociales²⁴.

Es por lo anterior que resulta necesario el empoderamiento jurídico que aquellas comunidades que no cuentan con las herramientas legales para utilizarlas en la salvaguarda de sus derechos.

10.3 PRINCIPIOS LABORALES CONSTITUCIONALES

Los principios laborales constitucionales son aquellas bases fundamentales que orientan tanto la creación como la aplicación de las normas en materia laboral y que, sirven como parámetros de interpretación en caso de vacíos jurídicos. Es así conforme al artículo 230 de la Constitución Política, se reconocen los principios generales del derecho como fuente supletoria.

Entre los más relevantes se encuentran el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, irrenunciabilidad de los derechos, principios de favorabilidad, estabilidad laboral reforzada, libertad de asociación, primacía de realidad sobre las formas, entre otros. Estos principios no solo constituyen un marco de protección para los trabajadores, sino que también orientan a los empleadores y jueces en la resolución de conflictos laborales.

Por otro lado, para que los principios se apliquen aquellas poblaciones históricamente discriminadas, resulta fundamental promover la equidad laboral como eje rector dentro

²⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Déficit de trabajo decente entre los trabajadores rurales. Ginebra: OIT.

de las organizaciones sindicales mismas, garantizando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceso, permanencia y crecimiento en el mundo laboral, sin discriminación alguna. Esto implica eliminar barreras que impidan el acceso a oportunidades laborales y garantizar que las condiciones de trabajo, salarios y beneficios sean justos y equilibrados para el equipo.

10.4 HERRAMIENTAS JURÍDICAS

La Constitución política de 1991 reconoce diversos mecanismos jurídicos que permiten a los ciudadanos y, en particular, a los trabajadores, la defensa de sus derechos fundamentales, colectivos y laborales. El artículo 88 superior, establece la acción popular como un mecanismo de protección de derechos que sirve para evitar el daño, detener el peligro, la amenaza o agravio sobre los derechos e intereses colectivos, con ocasión a una acción u omisión de una autoridad o un particular²⁵.

Del mismo modo, el litigio estratégico se presenta como una herramienta orientada a la resolución de disputas que trascienden el interés individual y se ubican en el ámbito del interés público. Su alcance no se limita a la obtención de una sentencia favorable, sino que busca producir cambios más profundos, como el fortalecimiento de grupos históricamente marginados, la transformación de percepciones sociales, la promoción de reformas estructurales y la creación de nuevas reglas que beneficien a comunidades más amplias que las directamente involucradas en el proceso judicial.

En el ámbito sindical, los trabajadores sindicales y las organizaciones jurídicas que los apoyan en la defensa de sus derechos, en los últimos años han utilizado significativamente el litigio estratégico para contrarrestar y hacerle frente a estrategias empresariales que impactan no solo el trabajo, sino la vida social y en relación de los miembros de la empresa. Ejemplo de ello es el papel desempeñado por la Corporación

²⁵ Ibidem.

Justicia y Libertad con la finalidad de generar acciones que impacten de manera favorable a grupos sociales o laborales que requieran apoyo.

De igual manera, se ha establecido en los tratados internacionales, la Constitución Política de 1991 y las normas referentes en materia laboral, cualquier persona, incluyendo los trabajadores pueden interponer diversas acciones jurídicas cuando sientan sus derechos vulnerados o con el objetivo de esclarecer situaciones. Desde procedimientos constitucionales sin necesidad de un abogado como lo son la presentación de un derecho de petición u acción de tutela, como mecanismos legales de protección de derechos laborales como la conciliación en derecho o en equidad, así como demandas en proceso de única instancia mediante el cual podrá actuar sin la necesidad de contratar un abogado.

En consecuencia, resulta fundamental ampliar y socializar el conocimiento sobre estas herramientas jurídicas, de manera que los trabajadores reconozcan y ejerzan sus derechos de forma efectiva.

10.5 DERECHO AL TRABAJO

Según la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno²⁶. No puede considerarse decente un trabajo que se realice en condiciones contrarias a los principios y derechos laborales fundamentales, que no garantice un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, que se desarrolle con discriminación de género u otro tipo, carente de protección social o excluyente del diálogo social como mecanismo para resolver conflictos y mejorar condiciones laborales.

En Colombia, el trabajo informal representa una de las principales características del mercado laboral, pues involucra a una gran parte de la población económicamente activa. Es por ello que lo anterior responde a factores que varían según el contexto geográfico,

²⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Bogotá: OIT, ¿Qué es el trabajo decente?

momento histórico, sector económico y situación del país. Es por ello que podemos definir el trabajo informal como el conjunto de actividades productivas desempeñadas por trabajadores excluidos en parte o por completo de los sistemas de protección laboral.

De igual forma, esta problemática trae consigo múltiples consecuencias: desde la falta de acceso a sistemas de pensión, que obliga a muchos a continuar trabajando en condiciones precarias, hasta la ausencia de una cobertura en salud que limita la atención médica adecuada. A ello se suma la exclusión de mecanismos sindicales que podrían contribuir a mejorar sus condiciones laborales. En conjunto, todo esto coloca a los trabajadores en una situación de desventaja frente a los empleadores, quienes terminan aprovechando la necesidad de aceptar empleos sin garantías ni estabilidad.

En consonancia de lo anterior, el empleo desempeña un papel central en el desarrollo humano y social, pues permite la mejora de los niveles de vida, ayuda a cuidar la salud, educación y recreación y contar con una vida digna. Asimismo, la generación de empleo decente es condición fundamental para que los frutos del crecimiento económico se conviertan en progreso social. De allí la importancia de promover el acceso al empleo, proteger los derechos laborales, ampliar la cobertura de seguridad social y fomentar el diálogo social como principios básicos del empleo digno y decente.

Finalmente, se hace necesario comprender que el derecho al trabajo, comprendido en el artículo 25 constitucional, se encuentra estrechamente ligado con el principio de dignidad humana, siendo una de las consignas del Estado Social de Derecho. De esta manera, el derecho al trabajo debe garantizar condiciones dignas y justas en el trabajo, así como el establecimiento de la relación de trabajo, formación laboral y garantías individuales y colectivas para el ejercicio de sus derechos en el marco de los principios constitucionales y laborales consagrados en el ordenamiento jurídico nacional.

10.6 SEGURIDAD SOCIAL

La seguridad social es reconocida como un derecho fundamental y, al mismo tiempo, como uno de los pilares del Estado Social de Derecho. Su propósito esencial consiste en

proteger a las personas frente a contingencias que afectan la salud, la capacidad de trabajo, los ingresos o la vejez, con el fin de garantizar condiciones dignas de vida. En Colombia, este derecho está íntimamente relacionado con la dignidad humana y el derecho al trabajo, pues busca reducir las desigualdades sociales y promover el bienestar colectivo a través de políticas públicas y de un sistema de protección integral.

El artículo 48 de la Constitución Política establece que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio, dirigido, coordinado y supervisado por el Estado bajo los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. Se trata de un derecho irrenunciable, que debe garantizarse a toda la población sin discriminación, ofreciendo acceso a servicios esenciales como salud, pensiones y riesgos laborales, tanto para los trabajadores como para sus familias.

No obstante, en la realidad persisten marcadas desigualdades en el acceso a este derecho, particularmente en áreas rurales y en sectores económicos con altos niveles de informalidad. Tal es el caso del sector palmero, donde gran parte de los trabajadores enfrenta limitaciones en su formación académica, bajos salarios y escasa cobertura en salud y pensiones, lo que los obliga a permanecer en condiciones laborales precarias.

10.7 JUSTICIA SOCIAL

El concepto de justicia social se encuentra intrínsecamente ligado al Estado Social de Derecho y al derecho al trabajo, puesto que hace referencia a la garantía de desarrollar la dignidad humana de sus ciudadanos disminuyendo brechas de desigualdad y aumento el bienestar humano de las personas mediante políticas públicas y acciones afirmativas que garanticen el acceso a la educación, el trabajo y los servicios esenciales del ser humano. Por ello, hoy en día la justicia social es un deber del Estado Social de Derecho

en pro de garantizar servicios mínimos con el tener condiciones dignas de vida adoptando acciones que permitan aumentar las oportunidades de mejorar su bienestar²⁷.

Ahondando en lo anterior, la justicia tiene el objetivo de crear un mundo en el que todos tengan la oportunidad de prosperar, especialmente atendiendo las necesidades de las comunidades vulnerables, abarcando componentes de equidad, solidaridad y derechos humanos. Por ello, la ONU lo define como “un principio subyacente para la coexistencia pacífica y próspera dentro de las naciones y entre ellas”²⁸.

Asimismo, existen diversas características como el reconocimiento de que cada persona tiene necesidades y circunstancias diferentes, garantizar que todos tengan acceso a los recursos y oportunidades que necesitan para triunfar, permitir que todas las personas desempeñen un papel en la vida política, económica y social de las comunidades, proteger los derechos humanos en todas las personas y valorar y respetar las diferencias entre las personas, como la raza, el sexo y la orientación sexual. En síntesis, la creación de empleo, la garantía de los derechos en el trabajo, la ampliación de la protección social y la promoción del diálogo conllevan a la generación de justicia social.

11. APLICACIÓN DE ENCUESTA COMO HERRAMIENTA PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PROGRAMA FORMADOR DE FORMADORES

Para el desarrollo del presente informe, se consideró necesario aplicar una encuesta como herramienta pedagógica de recolección de información primaria, dirigida a los

²⁷ PEREZ GARZÓN, Carlos Andrés. ¿Qué es justicia social? Una nueva historia de su significado en el discurso jurídico transnacional. En Revista Derecho del Estado, Universidad Externado de Colombia. 2019, mayo-agosto, núm. 43.

²⁸ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Nueva York: ONU, ¿Qué es la justicia social y cómo contribuye la ONU a hacerla realidad en todo el mundo?

Líderes que integran los sindicatos adscritos a la Escuela Sindical Palmera. Este grupo de muestra está conformado por aquellos representantes de Sintrainagro (Minas, Puerto Wilches, San Alberto, Sabana de Torres), Sintraimagra (Cumaral, Villavicencio, Paratebueno, Acacias, Ciénaga), Sintrapalmas (Puerto Wilches, Barrancabermeja), Sintraproaceites (El Copey, La Gloria).

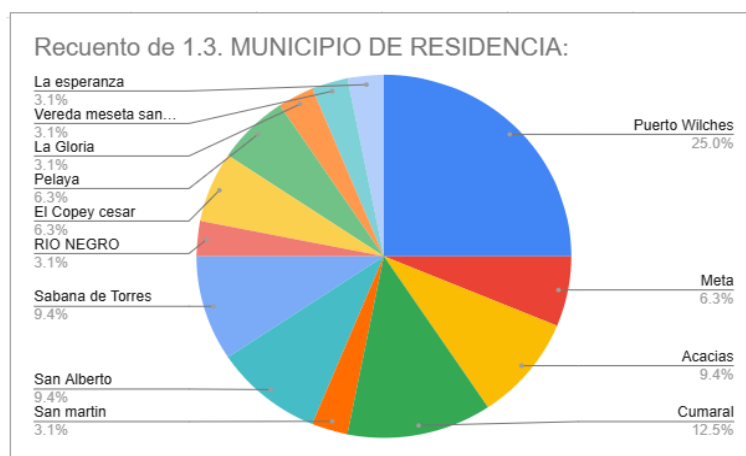
El objetivo de la encuesta fue identificar las prioridades temáticas de los trabajadores vinculados a la estrategia “Formador de formadores”, con el fin de orientar la construcción de un programa que responda a las necesidades reales del sector sindical palmero. La información recopilada hizo posible identificar prioridades y aspectos clave que resultan fundamentales para orientar y fortalecer los procesos de formación sindical.

En total se recibieron 32 respuestas, lo que representa el 100% de la muestra proyectada. Dichos resultados fueron organizados y expresados en porcentajes con el fin de facilitar su interpretación. A partir de ello, se presentan los hallazgos más relevantes, estructurados de acuerdo con las preguntas centrales del cuestionario.

En total, se obtuvieron 32 respuesta, lo que corresponde al 100% de la muestra prevista. Aquellos resultados fueron sistematizados y transformados en valores porcentuales para facilitar su análisis y lectura. A continuación, se presentan los hallazgos más significativos, organizados a partir de las preguntas centrales que guiaron el cuestionario.

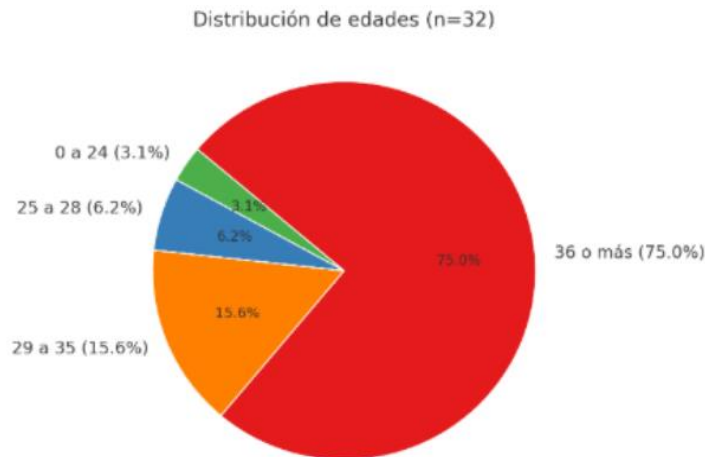
11.1 INFORMACIÓN PERSONAL

Ilustración 1. Municipio de residencia de los encuestados.



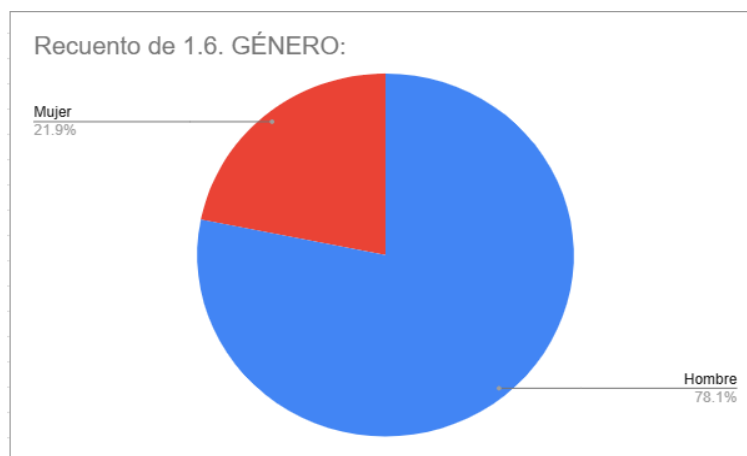
El gráfico evidencia que la mayor parte de los integrantes de las subdirectivas sindicales proviene de Puerto Wilches, con el 25% del total, seguido de Cumaral con un 12,5%. También tienen una participación relevante Sabana de Torres y Acacias, cada uno con el 9,4%. En contraste, municipios como Rionegro, La Esperanza, la vereda Meseta San Rafael Guarumo, La Gloria y San Martín registran apenas un 3,1% cada uno. En conjunto, los resultados muestran una marcada concentración en pocos municipios y una representación reducida en la mayoría de los demás.

Ilustración 2. Distribución de edades de los encuestados.



La distribución por edades de los integrantes de las subdirectivas sindicales evidencia un claro predominio de personas mayores de 36 años, quienes representan el 75% del total, es decir, tres de cada cuatro miembros. En contraste, los demás grupos tienen una participación mucho menor: el 15,6% corresponde a personas entre 29 y 35 años, el 6,2% a quienes tienen entre 25 y 28, y solo el 3,1% a menores de 24. Estos datos muestran que la presencia juvenil en estas estructuras es limitada, predominando una composición mayoritariamente adulta.

Ilustración 3. Género de los encuestados.

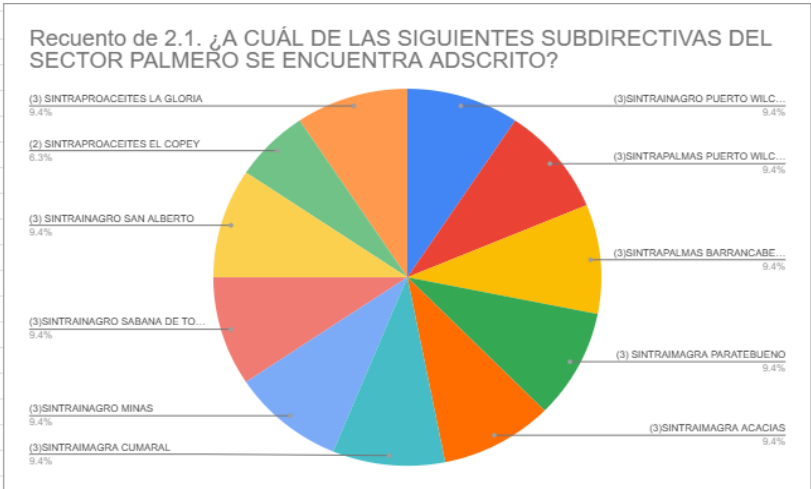


El análisis muestra una clara predominancia masculina dentro de las subdirectivas sindicales: los hombres representan el 78,1% del total, frente al 21,9% de mujeres. Dicho de otro modo, por cada mujer hay cerca de cuatro hombres, lo que evidencia una

participación femenina considerablemente reducida en comparación con la de los hombres.

11.2 INFORMACIÓN SINDICAL Y LABORAL

Ilustración 4. Subdirectivas del sector palmero en las que los encuestados se encuentran adscritos.



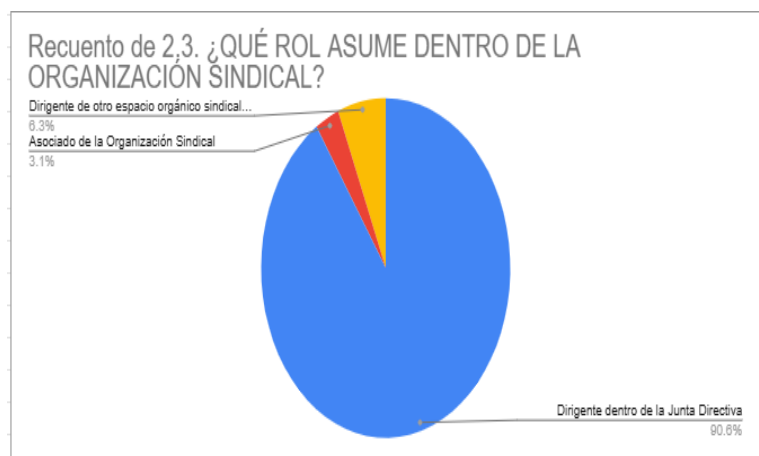
La gráfica muestra a qué subdirectivas del sector palmero están adscritos los miembros de las subdirectivas sindicales. Salvo una excepción, la mayoría de los casos refleja una distribución bastante equilibrada. La única subdirectiva con menor participación es Sintraproaceites El Copey, que representa el 6,3%. Las demás subdirectivas como Sintrainagro Puerto Wilches, Sintrapalmas Puerto Wilches, Sintrapalmas Barrancabermeja, Sintraimagra Paratebueno, Sintraimagra Acacias, Sintraimagra Cumaral, Sintrainagro Minas, Sintrainagro Sabana de Torres, Sintrainagro San Alberto y Sintraproaceites La Gloria, cuentan todas con un 9,4% de participación. La distribución es equilibrada en el sentido que la muestra es uniforme, pues existían 12 miembros por subdirectiva, excepto por Sintraproaceites El Copey (6.3%).

Ilustración 5. Años que los encuestados han ejercido el sindicalismo.



Se permite mostrar cuántos años llevan los miembros de las subdirectivas sindicales en el ejercicio del sindicalismo, y deja ver que la mayoría tiene una trayectoria relativamente corta. Casi la mitad (46,9%) cuenta con una experiencia de entre 1 y 5 años, y un 31,3% tiene entre 6 y 10 años en esta labor. Solo el 15,6% ha estado vinculado entre 11 y 15 años, y apenas un 6,3% lleva más de 15 años. Estos datos indican que la mayor parte de los integrantes de las subdirectivas son sindicalistas con pocos años de experiencia.

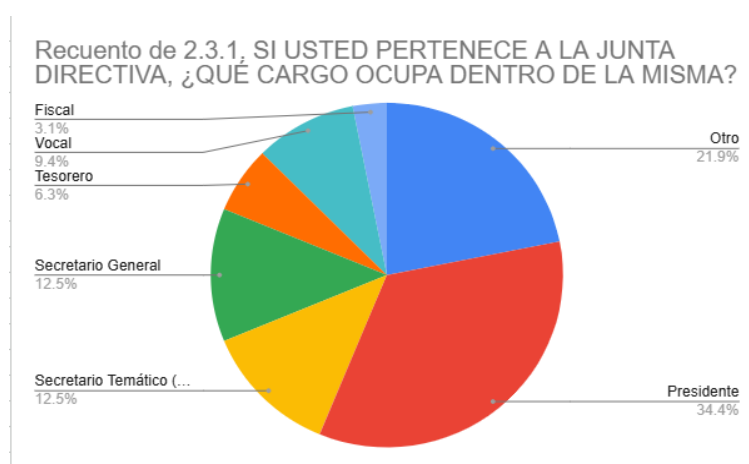
Ilustración 6. Rol de los encuestados dentro de la organización sindical.



El presente análisis muestra los diferentes roles que ocupan los miembros de las subdirectivas sindicales dentro de la organización, y revela que la gran mayoría tiene cargos de liderazgo. El 90,6% de las personas encuestadas son dirigentes dentro de la

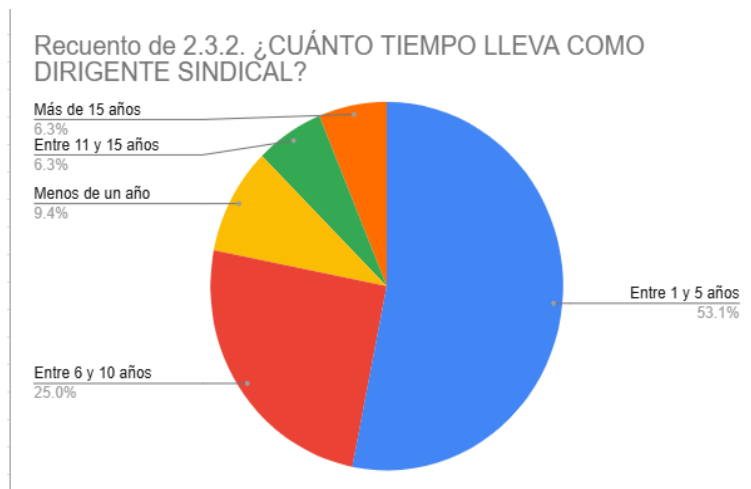
Junta Directiva, lo que indica una clara concentración en ese nivel. En comparación, solo un 6,3% ocupa otros espacios orgánicos dentro del sindicato y apenas un 3,1% figura como asociado sin rol directivo. Esto muestra que el grupo analizado está compuesto, en su mayoría, por líderes sindicales, con muy poca representación de la base u otros tipos de participación.

Ilustración 7. Cargo que los encuestados ocupan dentro de la junta directiva.



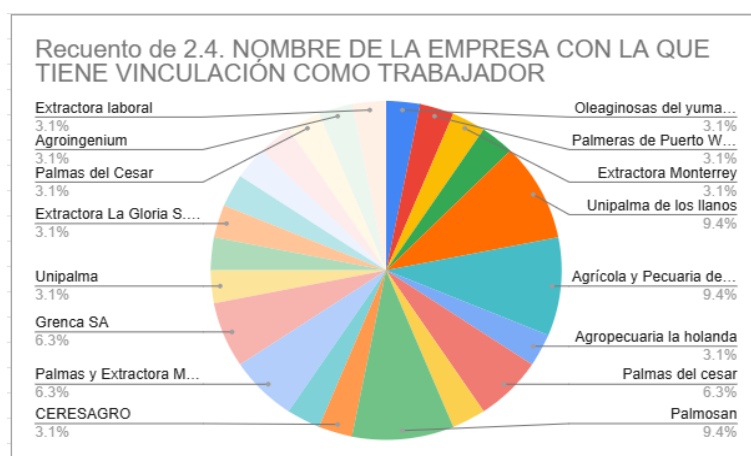
El muestreo refleja los cargos que ejercen los integrantes de la Asamblea General dentro de las juntas directivas de cada subdirectiva sindical. El puesto con mayor representación es la Presidencia, que alcanza un 34,4%. En segundo lugar aparece la categoría “Otro”, con un 21,9%, lo que indica que una parte relevante de los miembros cumple funciones distintas a las tradicionales o no especificadas. Los cargos de secretario general y secretario temático registran un 12,5% cada uno, mientras que Vocal (9,4%), Tesorero (6,3%) y Fiscal (3,1%) presentan menor participación. En síntesis, aunque la Presidencia reúne el mayor número de ocupantes, la composición también incluye una diversidad de responsabilidades, algunas de ellas poco definidas, que aportan a la dinámica organizativa.

Ilustración 8. Tiempo que los encuestados llevan como dirigentes sindicales.



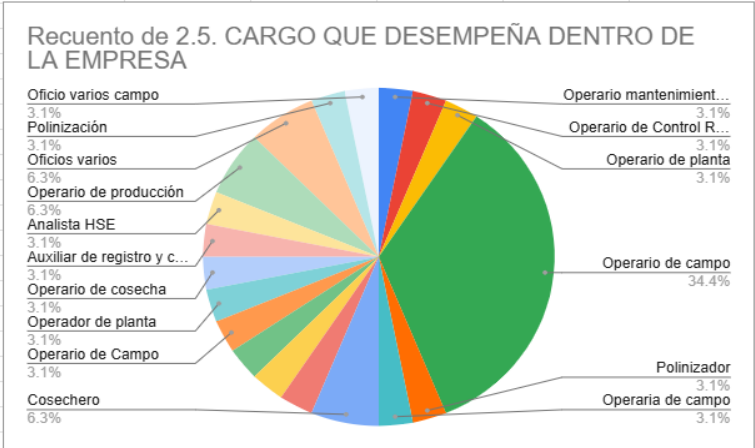
Lo anterior muestra cuántos años de experiencia tienen los dirigentes sindicales. La mayoría, un 53,1%, lleva entre 1 y 5 años en su rol, lo que indica una presencia significativa de líderes relativamente nuevos. El segundo grupo más numeroso, con un 25%, tiene entre 6 y 10 años de experiencia. En cambio, quienes llevan menos de un año (9,4%) o más de 11 años (6,3% tanto para el rango de 11 a 15 como para más de 15 años) son una minoría. Estos datos reflejan que, en general, los dirigentes sindicales de la muestra tienen trayectorias recientes, y son pocos los que cuentan con una carrera prolongada en el liderazgo.

Ilustración 9. Nombre de la empresa con la que los encuestados tienen vinculación.



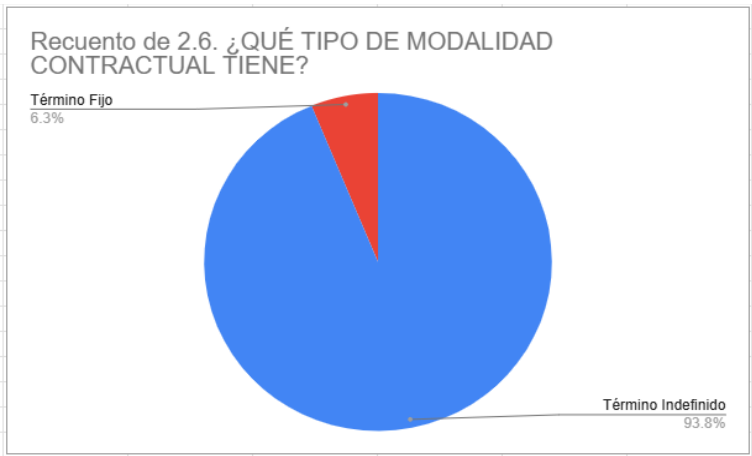
La mayoría de las empresas registran una participación reducida, lo que evidencia una alta fragmentación en el sector. Entre las que concentran mayor representación se destacan Unipalma de los Llanos, Agrícola y Pecuaria del Río y Palmosan, cada una con un 9,4%. A continuación, se ubican Grenca S.A., Palmas y Extractora Monterrey, y Palmas del Cesar, con un 6,3% cada una. En contraste, compañías como Oleaginosas del Yuma S.A.S., Palmeras de Puerto Wilches S.A., Agropecuaria La Holanda, Ceresagro, Extractora La Gloria S.A.S., Agroingenium, Extractora Laboral, entre otras, poseen una participación individual más baja, cercana al 3,1%.

Ilustración 10. Cargo que desempeñan los encuestados dentro de la empresa.



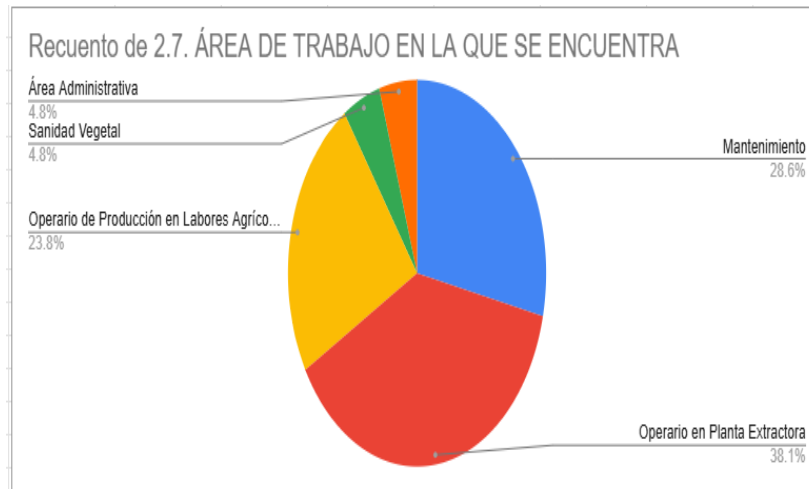
Se evidencian los cargos ocupacionales que desempeñan los miembros de las subdirectivas sindicales dentro de sus respectivas empresas. Se evidencia una fuerte concentración en un solo rol: el de operario de campo, que representa el 34,4% del total, es decir, más de un tercio de la muestra. Otros cargos como oficios varios, operario de producción y cosechero tienen cada uno una participación del 6,3%. El resto de los cargos —como polinizador, analista HSE, auxiliar de registro y control, operador de planta, operario de mantenimiento, entre otros— tienen una presencia mucho más baja, con apenas un 3,1% cada uno. En conjunto, los datos reflejan que la mayoría de los sindicalistas encuestados desempeñan labores operativas en el campo, mientras que los demás roles están distribuidos de manera muy dispersa y con poca representación.

Ilustración 11. Tipo de modalidad contractual que tienen los encuestados.



Se referencia en la presente muestra el tipo de contrato que tienen los miembros de las subdirectivas sindicales, y deja ver una clara mayoría con contratos a término indefinido. El 93,8% de los encuestados está vinculado bajo esta modalidad, lo que representa casi la totalidad del grupo. Por el contrario, solo un 6,3% tiene contrato a término fijo. Estos datos reflejan una alta estabilidad laboral entre los participantes, con muy pocos casos de empleos temporales.

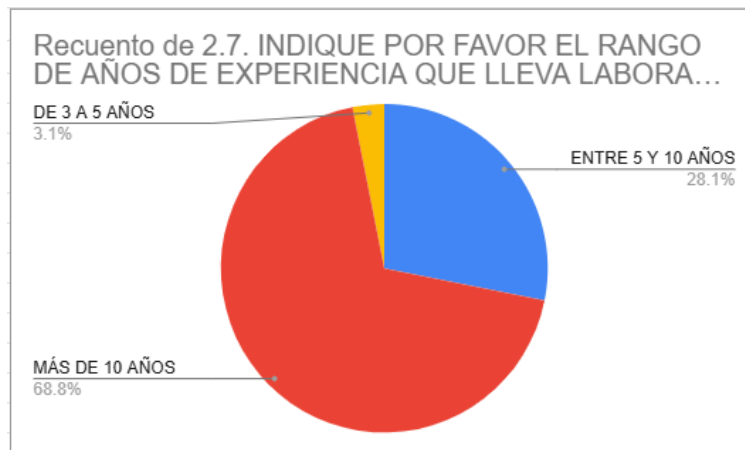
Ilustración 12. Área de trabajo en la que se encuentran los encuestados.



En este punto se observan las áreas de trabajo en las que se desempeñan los miembros de las subdirectivas sindicales. Se observa una fuerte concentración en dos áreas principales: operario en planta extractora, con el 38,1%, y mantenimiento, con el 28,6%. Juntas, estas dos categorías reúnen a más del 65% del total. También destaca el grupo de operarios de producción en labores agrícolas (oficios varios), que representa un 23,8%. En contraste, las áreas administrativas y de sanidad vegetal tienen una participación mucho menor, con apenas un 4,8% cada una.

En resumen, la mayoría de los trabajadores sindicalizados están vinculados a labores operativas o de mantenimiento, con una baja representación en funciones administrativas o técnicas.

Ilustración 13. Rango de experiencia de los encuestados en la empresa.



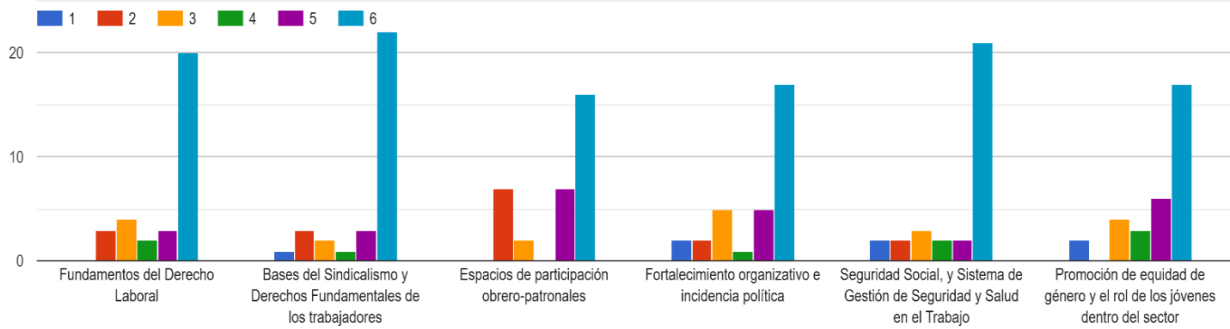
El gráfico muestra cuántos años de experiencia tienen los miembros de las subdirectivas sindicales dentro del sector palmero, y revela una clara concentración en los rangos más altos de antigüedad. La mayoría, un 68,8%, cuenta con más de 10 años de experiencia, lo que refleja una base sindical con trayectoria sólida en el sector. Le sigue el grupo con entre 5 y 10 años de experiencia, que representa el 28,1% de la muestra. En cambio, solo un 3,1% de los trabajadores tiene entre 3 y 5 años de experiencia, siendo este el grupo menos común.

En general, estos datos muestran que la mayoría de los sindicalistas encuestados llevan una larga carrera en el sector palmero.

11.3 NECESIDADES DE FORMACIÓN SINDICAL

Ilustración 14. Importancia de fundamentos del derecho laboral.

3.1. En la escala de 1 a 6 asigne una ponderación sobre el área de formación que tiene mayor demanda o interés en el movimiento sindical del sector palmero, siendo 6 el valor más importante y 1 el menos importante, de acuerdo con su experiencia a nivel laboral y dentro de su organización sindical



Los resultados reflejan una alta valoración de los temas propuestos en la ruta formativa, con una clara tendencia a calificar la mayoría de los ítems en el nivel 6, lo que demuestra interés, pertinencia y relevancia desde la perspectiva de las y los participantes.

Un 65% de los resultados de la sección de fundamentos del derecho laboral, les dio la calificación más alta (6), lo que refleja que consideran este conocimiento como fundamental. Los demás puntajes tienen una representación mucho menor: el 10% eligió la calificación 5, mientras que los puntajes 4 y 3 fueron seleccionados por el 6% y el 13%, respectivamente. Por otro lado, los puntajes más bajos (1 y 2), que indican poca importancia, fueron asignados por un 6% cada uno. En lo que respecta a la importancia del sindicalismo y de los derechos fundamentales de los trabajadores. Una amplia mayoría, el 69% de los encuestados, le otorgó la calificación más alta (6), lo que indica que consideran este tema como de vital importancia. Los demás puntajes se reparten en una minoría: el 9% eligió el puntaje 5, el 10% seleccionó el 2, el 6% optó por el 3, y tanto el 1 como el 4 fueron asignados por el 3% de la muestra cada uno.

Sobre la importancia de los espacios de participación obrero-patronales muestra una opinión claramente dividida entre los miembros de las subdirectivas sindicales. La mitad de los encuestados (50%) les asignó la calificación más alta (6), reflejando que consideran estos espacios como fundamentales. Sin embargo, también se observa una proporción importante que piensa diferente: los puntajes 1 y 5 fueron seleccionados por

el 22% de los participantes cada uno. El puntaje 3 fue asignado por un 6%, mientras que los puntajes 2 y 4 no obtuvieron respuestas. Además, en lo concerniente a la importancia del fortalecimiento organizativo y la incidencia política muestra que una mayoría significativa de los miembros de las subdirectivas sindicales le da un alto valor a estos aspectos. El 53% de los encuestados asignó el puntaje más alto (6), lo que refleja que consideran estos temas como fundamentales para su labor sindical. Los puntajes 3 y 5 fueron elegidos por el 16% de la muestra cada uno, mientras que los puntajes más bajos (1 y 2), fueron seleccionados por un 6%. El puntaje 4, por su parte, fue el menos frecuente, con apenas un 3%.

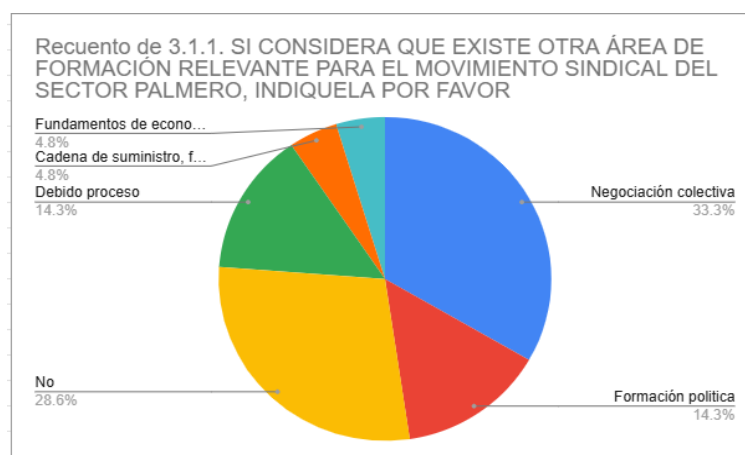
Por su parte, la importancia de la seguridad social y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo muestra que la gran mayoría de los miembros de las subdirectivas sindicales considera este tema como prioritario. El 66% de los encuestados le dio la calificación más alta (6), lo que refleja una percepción generalizada sobre su relevancia. El segundo puntaje más común fue el 3, con un 10% de respuestas. Los demás puntajes fueron asignados por el 6% de la muestra cada uno. Asimismo, la promoción de la equidad de género y el rol de los jóvenes dentro del sector revela que la mayoría de los miembros de las subdirectivas sindicales le da un alto valor a este tema. Más de la mitad de los encuestados (53%) le asignó el puntaje más alto (6), lo que muestra un fuerte reconocimiento de su relevancia. El segundo puntaje más frecuente fue el 5, con un 19% de las respuestas. Le siguen el 3 con un 13% y el 4 con un 9%. Por otro lado, el puntaje más bajo (1) fue asignado por un 6% de la muestra.

Es menester resaltar que todos los temas fueron bien valorados, especialmente los relacionados con derechos fundamentales, salud y organización sindical. La alta concentración de respuestas en nivel 6 indica una gran disposición de los participantes a capacitarse en estos ejes.

El tema que más respuestas recibió en nivel 6 fue Bases del sindicalismo, seguido por Seguridad social y Derecho laboral, lo que evidencia una prioridad en entender tanto los fundamentos como las herramientas legales que protegen al trabajador. En contravía de

lo anterior, la temática que recibió menor puntaje fue espacios obrero-patronales, seguidos de género y participación juvenil.

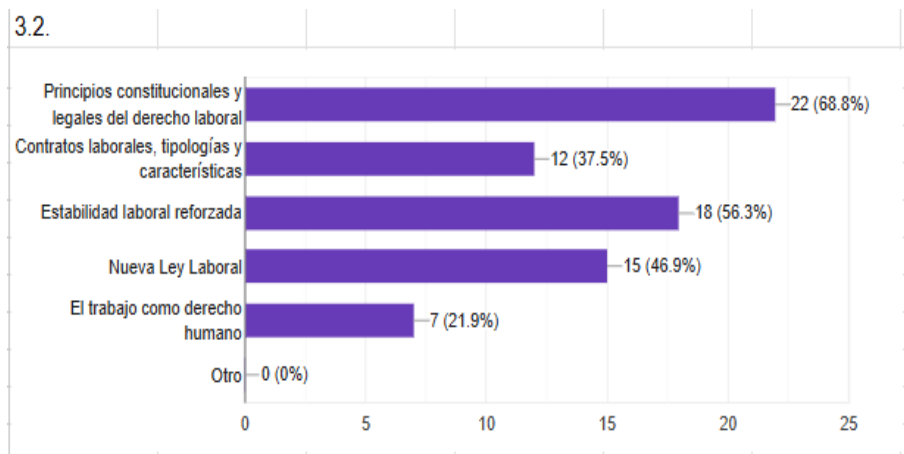
Ilustración 15. Otros temas de interés.



Según el gráfico, la negociación colectiva es el tema de formación adicional más valorado por los miembros de las subdirectivas sindicales del sector palmero, con un 33.3% de las respuestas. Esto indica que una tercera parte de los encuestados considera esta área como prioritaria para fortalecer el movimiento sindical. En segundo lugar, un 28.6% manifestó que no considera necesarias otras áreas de formación, lo que sugiere cierta satisfacción con los contenidos ya abordados. Por su parte, los temas de formación política y debido proceso obtuvieron una participación igual del 14.3% cada uno. Finalmente, los fundamentos de economía y la cadena de suministro fueron señalados por apenas el 4.8% de los encuestados, siendo los menos mencionados.

Estos resultados reflejan que, aunque hay interés en ampliar la formación, especialmente en negociación colectiva, también existe un grupo que no ve la necesidad de incluir nuevas temáticas.

Ilustración 16. Ejes temáticos que deberían integrar el módulo de formación fundamentos del derecho laboral.



Según los miembros de las subdirectivas sindicales, estos son los talleres que deberían incluirse en el módulo de formación sobre fundamentos del derecho laboral. La opción más destacada fue la de principios constitucionales y legales del derecho laboral, seleccionada por el 68.8% de los encuestados, lo que evidencia una clara prioridad por comprender las bases normativas del trabajo. En segundo lugar, se ubicó la estabilidad laboral reforzada, con un 56.3%, seguida de la nueva Ley Laboral, con un 46.9%. Otros temas como los contratos laborales (tipologías y características) y el trabajo como derecho humano fueron menos mencionados, con un 37.5% y un 21.9% respectivamente. La opción "otro" no recibió ninguna respuesta.

En conjunto, estos resultados reflejan que los participantes valoran especialmente los temas que apuntan a la protección legal del trabajo y la permanencia en el empleo.

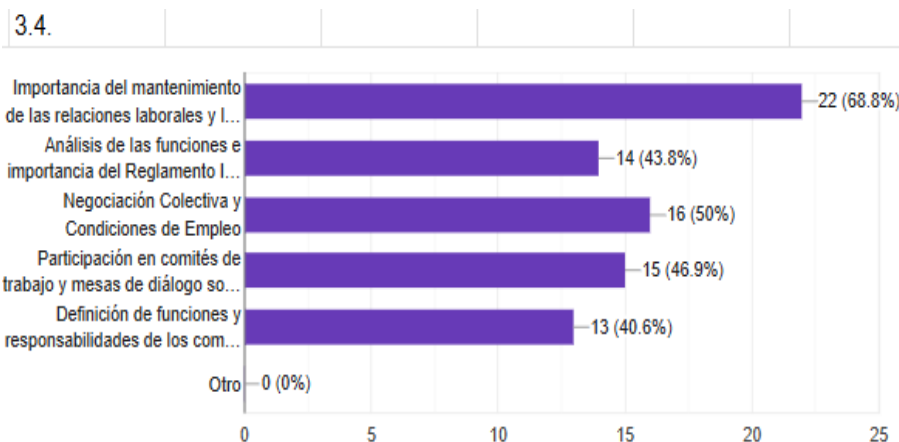
Ilustración 17. Ejes temáticos bases del sindicalismo y derechos fundamentales.



En cuanto a los ejes temáticos que deberían hacer parte del módulo de formación sobre bases del sindicalismo y derechos fundamentales de los trabajadores, la gráfica revela que los miembros de las subdirectivas sindicales dan una altísima prioridad al tema de la negociación colectiva y las técnicas asociadas, así como al derecho de huelga y sus tipologías, seleccionados por el 84.4% de los encuestados. Le sigue el derecho de asociación y la libertad sindical, con un 62.5%. Otros temas que también recibieron una atención significativa fueron los fueros sindicales y la protección a los trabajadores (43.8%) y el derecho de huelga en sus distintas formas (40.6%). Por el contrario, el tema menos priorizado fue la historia del sindicalismo y los tipos de sindicatos, elegido por solo el 21.9% de los participantes. La opción "otro" no fue seleccionada por nadie.

Estos resultados muestran una clara preferencia por los contenidos prácticos y estratégicos del sindicalismo, por encima de los enfoques más históricos o conceptuales.

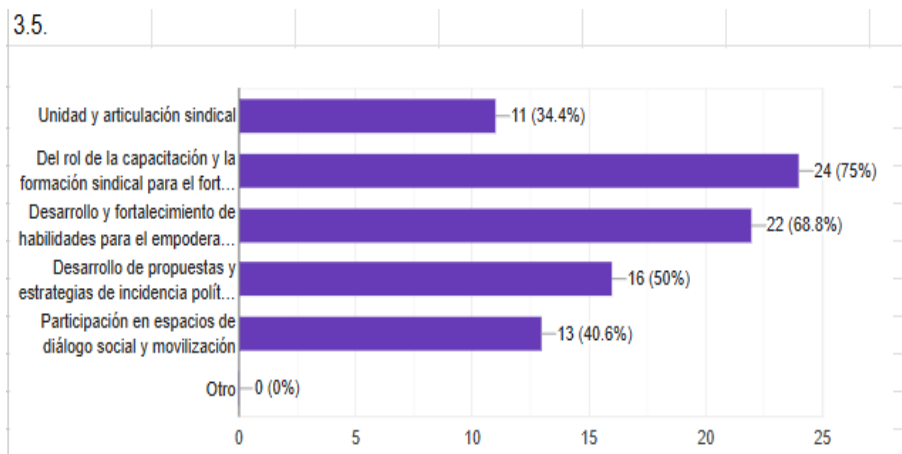
Ilustración 18. Ejes temáticos de formación espacios de participación obrero-patronales.



La siguiente gráfica muestra qué ejes temáticos deberían integrar el módulo de formación sobre espacios de participación obrero-patronales, según los miembros de las subdirectivas sindicales. El tema más valorado es la “Importancia del mantenimiento de las relaciones laborales y la participación obrero-patronal”, seleccionado por el 68.8% de los encuestados. Le sigue “Negociación colectiva y condiciones de empleo”, con un 50% de preferencia. También se destaca la “Participación en comités de trabajo y mesas de diálogo social”, con un 46.9%. En menor medida, aparecen temas como el análisis de las funciones e importancia del reglamento interno de trabajo (43.8%) y la definición de funciones y responsabilidades de los comités de trabajo (40.6%). La opción "otro" no recibió selección alguna.

En conjunto, estos resultados reflejan una clara preferencia por los temas relacionados con la gestión de relaciones laborales y la negociación colectiva, por encima de aspectos más estructurales como reglamentos internos o funciones específicas de comités.

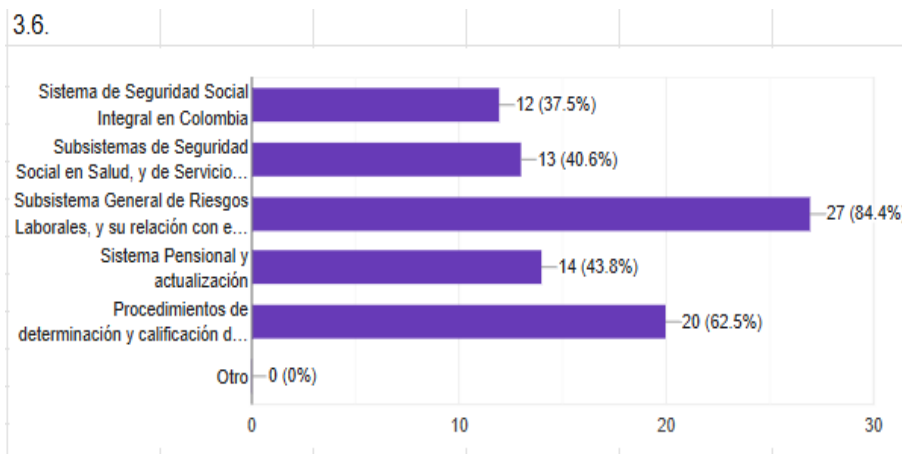
Ilustración 19. Ejes temáticos módulo fortalecimiento organizativo e incidencia política.



En consecuencia, del anterior muestreo, los miembros de las subdirectivas sindicales consideran que los ejes temáticos más relevantes para integrar el módulo de formación sobre fortalecimiento organizativo e incidencia política son, en primer lugar, “El rol de la capacitación y la formación sindical para el fortalecimiento organizativo y la incidencia política”, seleccionado por el 75% de los encuestados. Le sigue de cerca “El desarrollo y fortalecimiento de habilidades para el empoderamiento sindical”, con un 68.8% de selección. “El desarrollo de propuestas y estrategias de incidencia política” fue valorado por el 50% de la muestra. En contraste, “La participación en espacios de diálogo social y movilización” y “La unidad y articulación sindical” obtuvieron una menor relevancia, con un 40.6% y un 34.4% respectivamente.

Estos resultados sugieren que la capacitación y el fortalecimiento de habilidades son percibidos como pilares fundamentales para el desarrollo organizativo y la capacidad de incidencia del movimiento sindical.

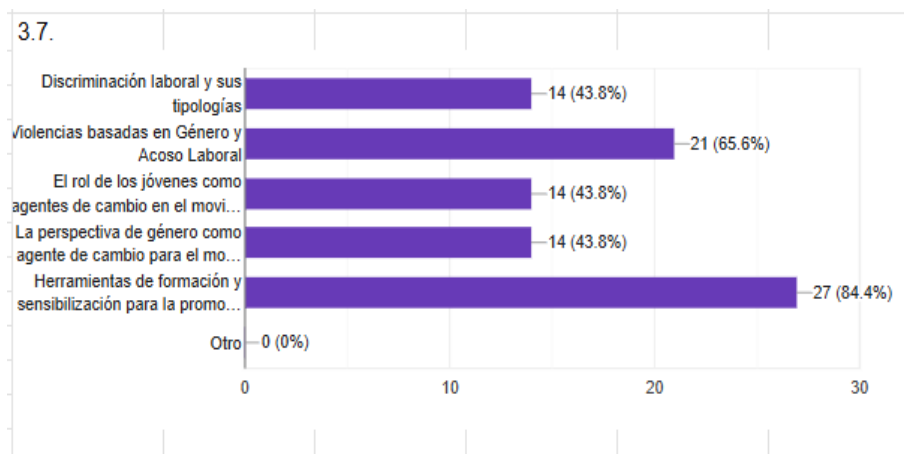
Ilustración 20. Ejes temáticos formación de seguridad social, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.



En cuanto a los ejes temáticos que deberían integrar el módulo de formación sobre seguridad social y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, los miembros de las subdirectivas sindicales consideran como tema más prioritario el “Subsistema general de riesgos laborales y su relación con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”, seleccionado por un significativo 84.4% de los encuestados. Esto refleja una alta preocupación por los riesgos laborales y la protección en el entorno de trabajo. En segundo lugar, se encuentra el tema “Procedimientos de determinación y calificación de pérdida de capacidad laboral”, con un 62.5% de preferencia. También se destacaron “El sistema pensional y su actualización” (43.8%) y “Los subsistemas de seguridad social en salud y de servicios complementarios” (40.6%). En contraste, el tema “Sistema de seguridad social integral en Colombia” fue el menos priorizado, con un 37.5%.

En conjunto, estos resultados indican que la atención de los participantes se centra en los aspectos más prácticos y directamente aplicables de la seguridad social, por encima de los enfoques más generales o estructurales.

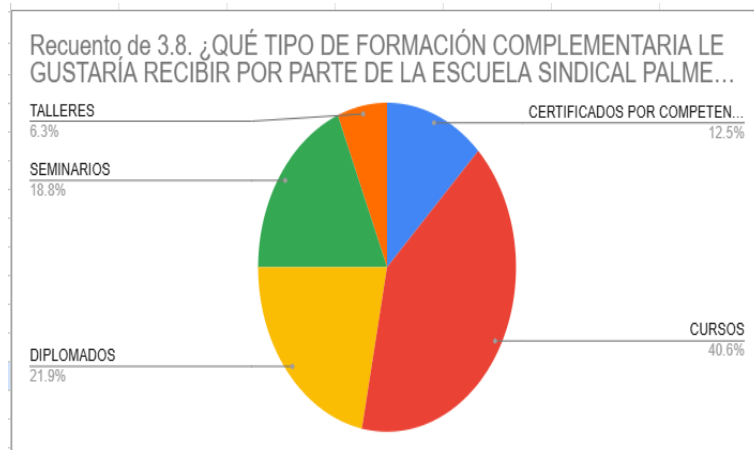
Ilustración 21. Ejes temáticos módulos de formación promoción de equidad de género y el rol de los jóvenes.



En lo que tiene que ver con los ejes temáticos que según los miembros de las subdirectivas sindicales consideran más relevantes para integrar el módulo de formación de promoción de equidad de género y el rol de los jóvenes dentro del sector, para ello según la gráfica, el tema más prioritario, seleccionado por un 84.4% de los encuestados, es herramientas de formación y sensibilización para la promoción de la participación de las mujeres y de los jóvenes dentro del movimiento sindical. Le sigue en importancia violencias basadas en género y acoso laboral, con un 65.6%. Tres temas que son discriminación laboral y sus tipologías, el rol de los jóvenes como agentes de cambio en el movimiento sindical y la perspectiva de género como agente de cambio para el movimiento sindical comparten el tercer lugar con una relevancia idéntica del 43.8% cada uno.

Este análisis evidencia que los encuestados consideran que la sensibilización y las herramientas de formación son cruciales para abordar las violencias de género, y que estos temas son prioritarios por encima del rol de los jóvenes o la perspectiva de género en sí misma.

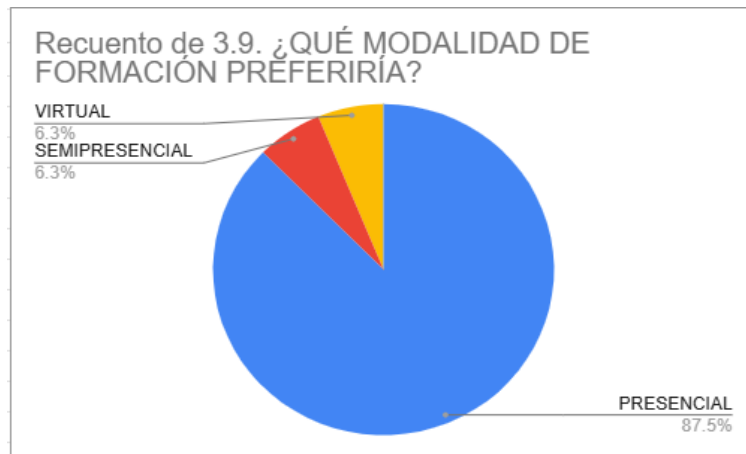
Ilustración 22. Formación complementaria.



La gráfica anterior muestra las preferencias de los miembros de las subdirectivas sindicales en cuanto al tipo de formación complementaria que desearían recibir por parte de la escuela sindical. La opción más mencionada fue la de cursos, seleccionada por el 40.6% de los encuestados. Le siguen los diplomados, con un 21.9%, y los seminarios, con un 18.8%. En menor medida, aparecen los certificados por competencias (12.5%) y, finalmente, los talleres, con apenas un 6.3%.

Estos resultados evidencian una clara inclinación hacia formatos de formación más estructurados y de duración intermedia, como cursos y diplomados, en lugar de opciones más breves o especializadas.

Ilustración 23. Modalidad de formación preferencial.



En cuanto a la modalidad de formación preferida por los miembros de las subdirectivas sindicales, la gráfica revela una clara inclinación por la formación presencial, opción elegida por el 87.5% de los encuestados. En contraste, tanto la modalidad virtual como la semipresencial fueron seleccionadas por apenas un 6.3% cada una.

Estos resultados reflejan una fuerte preferencia por los espacios de aprendizaje cara a cara, en los que se valoran la interacción directa y el acompañamiento continuo, frente a las opciones a distancia o combinadas, que tienen una aceptación mucho menor.

Ilustración 24. Horas destinadas a formación.



La gráfica muestra cuántas horas al mes estarían dispuestos a dedicar los miembros de las subdirectivas sindicales a un proceso de formación. La mayoría expresó una alta

disponibilidad de tiempo: el 46.9% afirmó que podría destinar entre 5 y 8 horas mensuales, mientras que un 43.8% estaría dispuesto a invertir más de 8 horas. En contraste, solo un 9.4% manifestó poder dedicar entre 1 y 4 horas.

Estos resultados reflejan un alto nivel de compromiso entre los encuestados, quienes están dispuestos a invertir tiempo significativo en su formación personal y sindical.

En definitiva, los resultados de la encuesta evidencian que el 76% de los encuestados tiene 36 años o más, lo que demuestra una baja tasa de participación juvenil en el sindicalismo palmero. Asimismo, el 78,1 de los encuestados son hombres, lo que demuestra diferencia significativa de género aquellos cargos de dirigencia sindical.

Por su parte, se logró establecer que existe ingreso reciente en el sindicalismo por parte de los encuestados, puesto que el 46,9% lleva entre 1 y 5 años en el ejercicio sindical y del total, el 53,1% llevan entre 1 y 5 años como dirigentes sindicales.

Asimismo, se puede establecer un sindicalismo con fortalezas, como la estabilidad laboral de sus miembros (93.8% con contratos indefinidos) y una amplia experiencia en el sector palmero (68.8% con más de 10 años). En lo que respecta a las necesidades de formación, bases del sindicalismo y derechos fundamentales de los trabajadores y Seguridad Social y sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo obtuvieron los mejores puntajes respecto de la mayor calificación posible, mientras que espacios de participación obrero-patronales recibió la calificación más baja.

En consonancia de lo anterior, la preferencia por modalidades presenciales (87.5%) y la disposición a invertir tiempo en formación (90.6% dedicaría más de 5 horas mensuales) deben ser aprovechadas para diseñar programas accesibles y prácticos. En conjunto, estos hallazgos delinear un camino claro para acciones futuras centradas en inclusión, capacitación y fortalecimiento organizativo.

12. ESTRATEGIA FORMADOR DE FORMADORES

El presente acápite tiene como finalidad exponer de manera detallada el desarrollo conceptual y práctico del programa “Formador de Formadores”, destacando su importancia pedagógica, los contenidos abordados y la manera en que se aplicó durante las jornadas realizadas en la ciudad de Bucaramanga los días 22 y 23 de agosto del presente año. Este proceso contó con la participación activa de 35 líderes palmeros, representantes de distintos sindicatos que hacen parte de la Escuela Sindical Palmera, quienes se vincularon de manera comprometida con la agenda propuesta.

El programa se diseñó con el propósito de fortalecer las capacidades de los participantes en materia de formación sindical, brindando herramientas que no solo contribuyan a su crecimiento personal, sino que también les permitan transmitir de manera clara y efectiva los conocimientos a las bases de sus organizaciones. La estrategia de “Formador de formadores” parte de la necesidad de garantizar que el aprendizaje trascienda el espacio de la capacitación, generando un efecto multiplicador en los distintos sindicatos vinculados.

En lo que respecta a mi participación, desempeñé un rol apoyo durante el desarrollo de las diferentes sesiones, colaborando a los educadores y ponentes en caso de que se requiriera asistencia logística o metodológica. De manera particular, tuve la oportunidad de dirigir un taller en la segunda jornada del programa, enfocado en las herramientas pedagógicas para la multiplicación de saberes. Esta actividad abrió el día 23 de agosto y buscó proporcionar a los líderes sindicalistas herramientas metodológicas para la multiplicación de saberes. La sesión se orientó a la exposición de dinámicas pedagógicas, promoviendo que los participantes reflexionaran sobre las mejores formas de transmitir contenidos a sus bases.

Como bien se señaló, la estrategia Formación de Formadores se plantea como una propuesta educativa sustentada en los principios del constructivismo y en la pedagogía de la educación popular, su modelo pedagógico se orienta al diseño y aplicación de herramientas formativas que impulsan el desarrollo de capacidades comunicativas, interpretativas y sociales, con el fin de facilitar la transmisión y reproducción colectiva del conocimiento vinculados a temáticas específicas.

El propósito central de esta propuesta es la formación de un liderazgo activo, entendido no como un receptor pasivo de conocimiento, sino como un sujeto que interactúa, recoge, propone y sistematiza saberes, así como orienta la construcción colectiva de nuevos conocimientos. Es decir, logra asumir de manera simultánea los roles de educando y educador.

De esta manera, se busca que los participantes fortalezcan competencias blandas relacionadas con la comunicación, el liderazgo, capacidad de autocrítica y toma de decisiones, de modo que se pueda transmitir lo aprendido, contribuyendo a la inspiración de otros liderazgos y creando soluciones de las problemáticas presentes en el sector palmero. Al mismo tiempo, es menester impulsar el fortalecimiento del cumplimiento normativo laboral, consolidación de los principios de trabajo decente y justicia social en el sector palmero.

Asimismo, las herramientas pedagógicas utilizadas deben favorecer el aprendizaje colectivo, participación individual y la generación de experiencias significativas que integren a la vida cotidiana. Es por ello que, cuando los participantes logran reconocer la utilidad práctica de los conocimientos adquiridos, estos se ven incorporando progresivamente en su realidad convirtiendo el saber en una práctica concreta y aplicable.

Finalmente, los procesos de enseñanza - aprendizaje cuentan con una amplia variedad de recursos. Estos pueden adoptar la forma de juegos didácticos, actividades grupales o ejercicios individuales, así como combinar múltiples características, en función de los objetivos que se trazaron.

Dentro de la construcción del programa metodológico de la presente estrategia se plantearon los siguientes contenidos temáticos:

12.1 FUNDAMENTOS DEL DERECHO LABORAL

Comprende lo relacionado con el derecho laboral individual, desde la constitución del derecho como trabajo humano y uno de los principios fundantes del Estado Social de Derecho, consagrado en el artículo 25 de la Carta Política que dispone: “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”.

Sobre esta base, los derechos fundamentales del trabajo son valores mínimos aplicables y exigibles a todos los países, pues son de carácter universal, es por ello que la OIT adoptó la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que compromete a los Estados miembros a respetar y promover cinco categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo:

- 1- La abolición del trabajo infantil.
- 2- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
- 3- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 4- La libertad de asociación, libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
- 5- Entorno de trabajo seguro y estable.

Además, en este módulo, se abordarán las diferentes modalidades de contratación laboral y sus principales características, tipos de estabilidad laboral reforzada y la nueva ley laboral aprobada en junio del presente año.

12.2 BASES DEL SINDICALISMO Y DERECHO FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES

Para el presente módulo se abordará aquellos contenidos temáticos relacionados con el derecho laboral colectivo como lo es la historia del sindicalismo en Colombia y sus implicaciones, así como los diferentes tipos de sindicatos y su forma de constitución. Por su parte, se implementará el desarrollo del derecho de asociación y libertad sindical, entendida la libertad sindical como un derecho humano que forma parte de los valores centrales de la OIT, consagrado en uno de sus convenios y proclamado en la Declaración universal de los Derechos Humanos, enunciando que todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales y afiliarse a ellas. Lo anterior ligado íntimamente a

la libertad de expresión, pues todas las personas deben estar en condiciones de ejercer su derecho de influir en las cuestiones laborales que las afectan directamente.

En consonancia de lo anterior, el derecho a la negociación colectiva con la finalidad de acordar mejores condiciones de trabajo y empleo en lo relativo al salario, jornada de trabajo, condiciones de seguridad social, procedimiento de solución de conflictos y demás que se consideren necesarios, hacen parte del objeto de estudio del presente módulo, así como las técnicas de negociación. Por supuesto, no se puede olvidar el derecho a la huelga y sus tipologías, así como los fueros sindicales y protección de los trabajadores.

12.3 ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN OBRERO-PATRONALES

Lo que se pretende con este módulo es la generación de habilidades comunicativas y relacionales en el trabajo con los compañeros de trabajo y empleadores, por ello se pretende abordar la importancia del mantenimiento de las relaciones laborales y la participación obrero patronal, así como el análisis de las funciones e importancia del reglamento interno del trabajo en el marco de las controversias que surgen en el marco laboral.

Por su parte, es menester retomar la negociación colectiva y las condiciones de empleo, puesto que es un objeto notorio de participación obrero-patronal, así como la definición de funciones y responsabilidades de los comités de trabajo sindicales, puesto que la organización fundamentada y solidaria permite tener bases sólidas para negociar, por ello también se estudiará la participación en comités de trabajo y mesas de diálogo social.

12.4 FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO E INCIDENCIA POLÍTICA

El fortalecimiento organizativo e incidencia política es parte fundamental de la consolidación y estructura sindical, esto con la finalidad de crecer, mantenerse en el tiempo y exigir aquellos puntos importantes para el sostenimiento de mejores condiciones de trabajo.

En este módulo se desarrollará los contenidos temáticos de unidad y articulación sindical, rol de la capacitación y formación sindical para el fortalecimiento organizativo e incidencia política, desarrollo y fortalecimiento de habilidades para el empoderamiento sindical, desarrollo de propuestas y estrategias de incidencia política y participación en espacios de diálogo social y movilización.

12.5 SEGURIDAD SOCIAL Y SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad en las contingencias, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia. Se entiende la seguridad social como una obligación del Estado y una responsabilidad que recae sobre la cabeza del mismo en aras del cumplimiento de sus obligaciones como Estado Social y Democrático de Derechos.

Asimismo, la protección frente a las contingencias relacionadas con la vejez, las enfermedades y los accidentes en el trabajo hacen parte fundamental de la consecución de la justicia social. La Seguridad y Salud en el Trabajo se considera una parte integral del derecho a la salud y a la seguridad social como derecho humano y su deficiencia se considera como vulneración a estos derechos humanos, adicional a que forma parte de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Por ende, en este módulo se abordará lo concerniente al sistema de seguridad social integral, subsistemas de seguridad social en salud y servicios complementario, subsistema general de riesgos laborales y su relación con el sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo, sistema pensional y su actualización y los procedimientos de determinación y calificación de pérdida de capacidad laboral.

12.6 PROMOCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO Y EL ROL DE LOS JÓVENES DENTRO DEL SECTOR

Las relaciones comerciales y laborales se encuentran en constante cambio, sin embargo, en las últimas décadas el rol de los jóvenes, mujeres y personas no binarias ha cambiado de manera sustancial en algunos casos. Por lo anterior surge la importancia de construir un nuevo módulo temático que permita la inclusión laboral y sindical de aquellos sectores poblaciones integrantes de las dinámicas laborales.

Siguiendo en la misma línea, se abordarán contenidos temáticos respecto de herramientas de formación y sensibilización para la promoción de la participación de las mujeres y de los jóvenes dentro del movimiento sindical, violencias basadas en género y acoso laboral, discriminación laboral y sus tipologías, el rol de los jóvenes como agentes de cambio en el movimiento sindical y la perspectiva de género como agente de cambio para el movimiento sindical.

13. DESARROLLO DEL PROGRAMA FORMADOR DE FORMADORES

Desde la Escuela Sindical Palmera han desarrollado y consolidado un proceso de formación sindical buscando fortalecer las capacidades de líderes en sus respectivos sindicatos, con el fin de transmitir el conocimiento adquirido durante cada uno de los programas, traduciendo en herramientas prácticas para la defensa de los derechos laborales. En ese sentido, participé activamente en la construcción de la estrategia pedagógica denominada “Formador de formadores”, aportando tanto al diseño metodológico como en el apoyo de las jornadas realizadas los días 22 y 23 de agosto del presente año, teniendo como punto de encuentro la ciudad de Bucaramanga. Asimismo, desempeñó un papel de acompañamiento durante las clases y espacios del programa, contribuyendo a dinamizar el aprendizaje de quienes hicieron parte de esta iniciativa y se me asignó la responsabilidad de preparar y dictar la primera clase del segundo día, acerca de las herramientas de multiplicación de saberes.

Es menester resaltar que este programa se construyó a partir de los resultados analizados en la encuesta aplicada previamente a los líderes sindicales vinculados a la Escuela Sindical Palmera, tal como se detalló con anterioridad. En dicha consulta se establecieron las prioridades educativas que los encuestados consideraron debería tener prioridad. Gracias a ese diagnóstico participativo se identificaron los temas centrales a abordar, lo cual permitió generar una agenda que respondiera a las necesidades prioritarias. Así, la construcción del programa tuvo como base el sentir directo de quienes serían los beneficiarios, garantizando que las actividades fueran acorde a los retos enfrentados de manera cotidiana.

Bajo ese contexto, los participantes no fueron receptores pasivos, sino actores que construyeron conocimiento a partir de experiencia, reflexión y aportes de manera colectiva. De este modo, se permitió el aprendizaje anclado en la realidad concreta de los trabajadores utilizando herramientas dinámicas para abordar cada tema como análisis de casos, discusiones en grupo y actividades prácticas.

De este modo, durante los dos días de trabajo participaron alrededor de 35 líderes sindicales comprometidos con la tarea de llevar el conocimiento adquirido a sus bases sindicales. Por ello, la presencia de un número significativo de representantes, provenientes de distintas organizaciones, generó además un ambiente de intercambio fructífero, en el cual las experiencias propias de cada participante enriquecieron los debates y discusiones.

A continuación, se presenta el cronograma desarrollado:

Cuadro 1. Cronograma

Fecha	Hora	Actividad	Encargado
22 de agosto	8:00 a.m. - 9:30 a.m.	Reflexiones sobre las Reformas	Juan Pablo Núñez
22 de agosto	9:30 a.m. - 11:00 a.m.	Conocimientos económicos claves	Jorge Martínez

		para la lucha del sindicalismo	
22 de agosto	11:00 a.m. - 1:00 p.m.	El Trabajo como Derecho Humano y Acciones jurídicas para la protección de Derechos Laborales. Tipos para la reclamación de derechos.	Diego López y Camila Velandia
22 de agosto	1:00 p.m. - 2:00 p.m.	Almuerzo / Entrega de informe de la Coordinadora	Coordinadora Palmera
22 de agosto	2:00 p.m. - 3:30 p.m.	Acciones para la promoción de la memoria histórica	Katherine Cely
22 de agosto	4:30 p.m. - 5:00 p.m.	Fortalecimiento de habilidades discursivas. Taller de Lenguaje	Profesional invitado
22 de agosto	6:00 p.m. - 8:00 p.m.	Reunión de Junta Directiva	
23 de agosto	7:00 a.m. - 9:00 a.m.	Herramientas para la multiplicación de saberes	Carlos Franco
23 de agosto	9:00 a.m. - 11:00 a.m.	Taller de contabilidad y organización de cuentas	Profesional invitada
23 de agosto	11:00 a.m. - 1:00 p.m.	Taller de Comunicación	Profesional invitado
23 de agosto	1:00 p.m. - 2:00 p.m.	Almuerzo y definición de tareas	Alexander Valenzuela
23 de agosto	2:00 p.m. - 4:00 p.m.	Enfoque de Género	Marley Cely

De esta forma, el programa se desarrolló con total normalidad y participación de los asistentes, representando un paso estratégico para la consolidación del programa como un espacio de formación permanente para aplicar y transmitir lo aprendido. Esto permitió que el compromiso demostrado por los líderes sindicales, junto a la pertinencia de los temas abordados, la metodología utilizada y el liderazgo de los educadores, consolidar la articulación sindical palmera y el aprendizaje de nuevas herramientas jurídicas, sociales y pedagógicas para su aplicación en territorio.

14. HERRAMIENTAS PARA LA MULTIPLICACIÓN DE SABERES

Para brindar el respectivo taller, se dividieron en varias fases dinámicas y formativas con la finalidad de obtener participación de los asistentes y facilitar el aprendizaje de estos. Por ello se comenzó con la presentación del espacio y sus objetivos, así como la enunciación de una pregunta sobre tres establecidas a los asistentes con la intención de presentarse y entrar de fondo en el taller. Por ende, cada asistente tenía el objetivo de responder la manera en que les enseñan a sus hijos, medio o materiales para el aprendizaje personal y la utilización de herramientas que utilizaría en caso de tener que explicar un tema que los demás desconocen.

Seguidamente, se brindó una exposición acerca del tema referido, detallando como la multiplicación de saberes es una forma de aprender, pero también de enseñar y volver a aprender, donde no solamente se recibe información, sino que se adapta y se pone en práctica. En sus características principales, se encuentran el aprendizaje activo y colaborativo, la conexión con la vida real, herramientas metodológicas y herramientas pedagógicas, haciendo especial énfasis en esta última debido a su definición como recursos, materias y estrategias didácticas que apoyan al educador para facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje, involucrando múltiples canales sensoriales.

Luego, se estableció que las herramientas pedagógicas podrían dividirse en dos grandes conjuntos como lo son las herramientas físicas y las herramientas digitales, pero que buscan el cumplimiento de un mismo objetivo. Las herramientas físicas son materiales concretos y tangibles que involucran principalmente el tacto, la vista y también el movimiento, siendo de diversos tipos como materiales manipulativos, juegos de mesa y tarjetas didácticas, recursos visuales, canciones y organización de gráficos.

A su vez, las herramientas digitales son recursos tecnológicos que se utilizan para planificar, desarrollar, reforzar o evaluar procesos de enseñanza – aprendizaje, mediante el aprovechamiento de dispositivos como computadores, tabletas, celulares, plataformas

en línea, etc. Pueden ser aplicaciones educativas, videos educativos, simulaciones interactivas, recursos online, entre otros.

De esta manera y terminando la explicación, se planteó el desarrollo de una actividad en grupo para que los participantes preparen una exposición corta acerca de un tema específico y utilizando aquellos recursos físicos o digitales que utilizaron en la construcción de la exposición. Asimismo, tenían que exponer frente a todos cuales herramientas utilizaron y cuales utilizarían en caso de tenerlas alcance.

Finalmente, y luego de la actividad, se abrió un espacio corto para que los mismo asistentes manifestar aquello que habían aprendido, interesado o que ellos corregirían para un próximo taller. Entre las principales conclusiones, se obtuvo que, si bien las herramientas tecnológicas se utilizan cada día con mayor regularidad, el uso de herramientas físicas aún es importante para la transmisión de saberes.

Además de utilizar diapositivas como herramienta pedagógica, se entregó una tabla con el contenido principal de la clase para su comprensión y revisión cuando así lo requieran.

Cuadro 2. Herramientas físicas y digitales de enseñanza.

HERRAMIENTAS FÍSICAS			
Herramienta	Definición	Ejemplo práctico	Ventaja
Materiales manipulativos	Objetos físicos que permiten interactuar con el contenido para aprender de forma práctica.	Usar fichas con artículos del Código Sustantivo del Trabajo para organizarlos según el tema (contratos, vacaciones, seguridad).	Facilitan la comprensión de conceptos complejos al convertirlos en algo tangible.

Juegos de mesa	Dinámicas lúdicas estructuradas con reglas para reforzar aprendizajes.	Juego tipo “trivia” con preguntas sobre derechos laborales y seguridad industrial.	Motivan la participación y el trabajo en equipo.
Tarjetas didácticas	Cartillas o fichas con información breve y visual para reforzar o evaluar conocimientos.	Tarjetas con derechos y deberes que los participantes deben emparejar.	Refuerzan la memoria y facilitan repasos rápidos.
Recursos visuales	Elementos gráficos que facilitan la comprensión de la información.	Infografía sobre el proceso para presentar una queja laboral ante el Ministerio.	Simplifican información compleja y la hacen más atractiva.
Canciones y rimas	Recursos auditivos que utilizan ritmo y repetición para fijar conceptos.	Canción adaptada sobre medidas de seguridad en la palma.	Facilitan la memorización y generan un ambiente positivo.
Mitos y leyendas	Narraciones tradicionales adaptadas a un mensaje formativo.	Historia adaptada sobre un trabajador que defendió sus derechos y logró un cambio.	Captan la atención y transmiten valores de forma culturalmente cercana.
Organización de gráficas	Uso de tablas, diagramas o gráficos para ordenar información.	Gráfico comparativo de salarios y beneficios entre convenio colectivo y contrato individual.	Favorece la visualización clara de datos y comparaciones.
HERRAMIENTAS DIGITALES			

Herramienta	Definición	Ejemplo práctico	Ventaja
Aplicaciones educativas	Programas o apps diseñadas para enseñar o reforzar contenidos.	App móvil con trivias de educación laboral	Permiten el aprendizaje autónomo y flexible.
Videos educativos	Material audiovisual que transmite conocimientos de forma visual y auditiva.	Video breve explicando cómo diligenciar una denuncia laboral.	Combina imagen y sonido para mayor comprensión.
Simulaciones interactivas	Actividades digitales que recrean situaciones reales para practicar decisiones.	Simulación de una negociación colectiva en una plataforma online.	Permiten practicar sin riesgos y recibir retroalimentación inmediata.
Recursos online	Plataformas y contenidos disponibles en internet para aprender y enseñar.	Banco de plantillas de actas sindicales descargables.	Facilitan el acceso a información actualizada y materiales reutilizables.

CONCLUSIONES

En el plano jurídico nacional, se han incorporado múltiples convenios internacionales de la OIT y avanzado en renovación normativa laboral como el nuevo Código Sustantivo del Trabajo y la reciente reforma laboral. También la jurisprudencia constitucional ha jugado un papel importante en la protección de los derechos fundamentales del trabajo. Sin embargo, persisten brechas entre la norma y la realidad, pues las garantías legales no siempre se traducen en mejoras efectivas para los trabajadores, permitiendo reforzar la

necesidad de generar procesos formativos que permitan a los sindicalistas comprender sus derechos desde una perspectiva crítica y transformadora, lo cual posiciona a la educación popular como un camino idóneo para fortalecer la acción sindical.

También, el análisis comparado con Argentina y Uruguay evidenció coincidencias en aspectos básicos tales como la jornada laboral máxima, la regulación del trabajo nocturno y el reconocimiento de la huelga. No obstante, también se observaron diferencias en el nivel de garantía y aplicación de estos derechos, evidenciando la falta de efectividad nacional en la aplicación de normas y programas laborales.

Por su parte, el desarrollo del programa “Formador de formadores” dirigida a los líderes sindicales adscritos a la Escuela Sindical Palmera evidenció que la formación jurídica de los trabajadores, cuando se articula con metodologías de educación popular, tiene un impacto directo en el fortalecimiento sindical, puesto que los participantes lograron apropiarse de herramientas legales y pedagógicas para la defensa de sus derechos laborales y asumieron el compromiso de replicar estos saberes al interior de sus organizaciones. De este modo, el proceso se proyecta como una estrategia sostenible de multiplicación del conocimiento y de fortalecimientos de las dinámicas laborales en torno a la defensa del trabajo.

Del mismo modo, se encontró que gran parte de los asistentes al programa tiene una trayectoria relativamente reciente en el sindicalismo, aunque cuentan con estabilidad laboral y amplia experiencia en el sector palmero. Igualmente, se identificaron necesidades de capacitación en derechos fundamentales, seguridad social y salud en el trabajo, mientras que la participación obrero – patronal generó un interés menor. Estas preferencias deben orientar el diseño de programas de formación prácticos y accesibles, que aprovechen la disposición de los trabajadores a dedicar tiempo para su aprendizaje y prefiriendo los talleres de forma presencial.

Por su parte, desde el ámbito metodológico, la educación popular constituye una herramienta clave para la formación de trabajadores, promoviendo la construcción colectiva del conocimiento y aprendizaje participativo y crítico. Este enfoque, en

compañía de elementos del constructivismo, facilitó que los participantes integraran la teoría con la práctica, desarrollando capacidades comunicativas y sociales útiles para el liderazgo sindical.

Para finalizar, el programa “Formador de formadores” no solo aportó a la formación de un grupo de líderes sindicales, sino que estableció las bases colectivas de aprendizaje para que puedan aplicarse en el tiempo. Esto demuestra que la combinación entre derecho laboral y educación popular pueden entrelazarse para fortalecer la cohesión sindical, enfrentar las dinámicas del mundo laboral y avanzar hacia transformaciones sociales más justas, en coherencia con los postulados del Estado Social de Derecho.

BIBLIOGRAFÍA

AGUIRRE AGUIRRE, Romel Vladimir. Didáctica, recursos y herramientas para el aprendizaje. Análisis de su adaptación a los entornos virtuales. En: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades [en línea]. 2024, vol. V, núm. 5. Disponible en: <https://share.google/v4S7ZoTPwWc5gtd5G>

ARGENTINA. CONGRESO DE LA NACIÓN. Ley 11.544 (12, septiembre, 1929). Jornada de trabajo.

ARGENTINA. CONGRESO DE LA NACIÓN. Ley 20.744 (20, septiembre, 1974). Ley de Contrato de Trabajo.

ARGENTINA. CONGRESO DE LA NACIÓN. Ley 23.592. (5, septiembre, 1988). Actos Discriminatorios.

ARGENTINA. CONGRESO DE LA NACIÓN. Ley 24.241. (18, octubre, 1993). Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

ARGENTINA. CONGRESO DE LA NACIÓN. Ley 24.557 (4, octubre, 1995). Ley de Riesgos de Trabajo.

ARGENTINA. CONGRESO DE LA NACIÓN. Ley 27.555. (30, julio, 2020). Régimen legal del Contrato de teletrabajo.

ASOCIACIÓN NACIONAL DE AFAP. El sistema mixto cumplió sus primeras dos décadas. [Sitio Web]. Montevideo: ANAFAP. [Consultado: 17 junio 2025]. Disponible en: <https://www.anafap.com.uy/>

CAMACHO PINZÓN, Lina María. Acceso a la justicia en Colombia. Condiciones de posibilidad y criterios de gestión [en línea]. Tesis Magister. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2013. [Consultado 8 agosto 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/collections/f1327253-5c23-4234-a887-b58e2095aa0a>

CERQUERA UNDA, Sandra Carolina. El principio de estabilidad laboral en Colombia: la tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales en flexibilización [en línea]. Tesis doctoral. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 2018. [Consultado: 20 mayo 2025]. Disponible en: <https://repositorio.unal.edu.co/items/57b1b052-3f03-4bac-b6c3-dc01b2abc385>

COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL DE CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia. 1991.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100. (23, diciembre, 1993). Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1010. (23, enero, 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 2101. (15, julio, 2021). Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 2192. (6, enero, 2022). Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – ley de desconexión laboral.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 2365. (20, junio, 2024). Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 2452. (2, abril, 2025). Por la cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 2466. (25, junio, 2025). Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 50. (28, diciembre, 1990). Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 6. (19, febrero, 1945). Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 78. (19, noviembre, 1919). Sobre huelgas.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 83. (12, noviembre, 1923). Por la cual se crea la Oficina General del Trabajo.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA PLENA. Sentencia C-077 de 2017. (8, febrero, 2017). M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA PLENA. Sentencia C-535 de 2017. (17, agosto, 2017). M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA SEGUNDA DE REVISIÓN. Sentencia T-477 de 2016. (1, septiembre, 2016). M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SALA SEXTA DE REVISIÓN. Sentencia T-787 de 2006. (14, septiembre, 2006). M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Decreto 2663. (5, agosto, 1950). Código Sustantivo del Trabajo.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Boletín técnico - Ocupación informal trimestre móvil noviembre 2024 – enero 2025. [Sitio web]. Bogotá: DANE. [Consultado: 16 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleoinformal-y-seguridad-social>.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Ganancias y salario laborales de la población ocupada. [Sitio web]. Bogotá: DANE. [Consultado: 15

mayo 2025]. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/comunicados-y-boletines/estadisticas-sociales/mercado-laboral>

ESCUELA NACIONAL SINDICAL. ¿Crisis del Covid-19 o ausencia del Estado? Informe de coyuntura Económica, Laboral y Sindical 2020. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2021.

FRANCIA. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. La Declaración Universal de los Derechos Humanos [en línea]. París: 1948. Disponible en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

GONZÁLEZ GARCÍA, Lázaro. Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90. En: Revista Iberoamericana de Educación Número 2 - Educación, Trabajo y Empleo [en línea]. Buenos Aires: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 1993, mayo - agosto. [Consultado:16 junio 2025]. Disponible en: <https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie02.htm>

GUERRA GARCÍA, Javier. El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento en el ser humano. En: *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores* [en línea]. 2020, enero – abril, núm. 2. [Consultado: 10 agosto 2025]. Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2033/2090>

HERRERA FARFÁN, Nicolás Armando. Saber colectivo y poder popular. Buenos Aires: Editorial el Colectivo, 2019.

MARTÍNEZ LEÓN, Inocencia y RUIZ MERCADER, Josefa. Las herramientas del aprendizaje en las organizaciones [en línea]. Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena. Disponible en: <https://www.upct.es/~economia/PUBLI-INO/LAS%20HERRAMIENTAS%20DEL%20APRENDIZAJE%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>

MEJIA J, Marco Raúl. La Educación Popular: Una construcción colectiva desde el Sur y desde abajo. En: *Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas* [en línea]. 2014, vol. 22, pp. 1-31. [Consultado 18 junio 2025]. ISSN 1068-2341. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275031898079>

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Alcance de la seguridad social. Personas aportantes y beneficiarias. [Sitio web]. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social. [Consulta: 20 junio 2025]. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seguridadsocial/alcance>

NIETO RIOS, Wilson Alberto; GALLEGO HENAO, Luz Eliana y MORENO AMAYA, Diana Alexandra. Decadencia de los derechos laborales en Colombia. Una mirada desde el modelo económico neoliberal. En: *Opin. Jurid.* [en línea]. 2023, vol 22, núm. 47. [Consultado: 11 agosto 2025]. ISSN: 1692-2530. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302023000100005

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. [Sitio web]. Nueva York: ONU, ¿Qué es la justicia social y cómo contribuye la ONU a hacerla realidad en todo el mundo? [Consulta: 8 agosto 2025]. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2025/02/1536641>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [en línea]. Nueva York. 1966. Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). Convención Americana Sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” [en línea]. San José. 1969. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/leg/trat/oea/1969/es/20081>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [Sitio web]. Bogotá: OIT, ¿Qué es el trabajo decente? [Consulta: 8 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Déficit de trabajo decente entre los trabajadores rurales. [Sitio web]. Ginebra: OIT. [Consulta 8 agosto 2025]. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_850619.pdf

OXFAM COLOMBIA. Informe sobre desigualdad en Colombia. [Sitio web] Bogotá: OXFAM. [Consultado: 16 mayo 2025]. Disponible en: <https://www.oxfamcolombia.org/econonuestra-informe-sobre-desigualdad-en-colombia/>

PEREZ GARZÓN, Carlos Andrés. ¿Qué es justicia social? Una nueva historia de su significado en el discurso jurídico transnacional. En *Revista Derecho del Estado, Universidad Externado de Colombia* [en línea]. 2019, mayo-agosto, núm. 43. [Consulta: 7 agosto 2025]. Disponible en: <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/5907/7916>

PINEAU, Pablo. El concepto de “Educación Popular”: Un rastreo histórico comparativo en la Argentina. En: *Revista de educación* [en línea]. 1994, núm. 305. [Consultado 7 mayo 2025]. Disponible en: <https://siteal.iiep.unesco.org/investigacion/2000/concepto-educacion-popular-rastreo-historico-comparativo-argentina>

RODRIGO SILVA, Claudia. Derecho colectivo del trabajo en Argentina: Un modelo a considerar en Chile. En: *Rev. derecho (Valdivia)* [en línea]. 2013, vol. 26, núm.1, pp.49-68. [Consulta: 20 junio 2025]. ISSN 0718-0950. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-09502013000100003&script=sci_abstract

SUIZA. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). C111 – Convenio sobre la discriminación (empleo y educación) [en línea]. Ginebra: 1958, núm. 111. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111

SUIZA. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). C087 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación [en línea]. Ginebra: 1948, núm. 87. Disponible en:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232

SUIZA. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). C098 – Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva [en línea]. Ginebra: 1949, núm. 98. Disponible en:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO

SUIZA. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). C154 – Convenio sobre la negociación colectiva [en línea]. Ginebra: 1981, núm. 154. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=normlexpub:12100:0::no::p12100_instrument_id:312299

SUIZA. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). C155 – Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores [en línea]. Ginebra: 1981, núm. 155. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO

TRIANA CIFUENTES, María Astrid. El constructivismo. Conceptos fundamentales sobre aprendizaje y desarrollo. En: *Programa Institucional Anual de Capacitación, Actualización y Formación Permanente (PIACAFP)* [en línea]. 2013. [Consultado: 10 agosto 2025]. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/redpro/article/view/59/40>

UNICEF. Aprendizaje a través del juego. [Sitio web]. New York: UNICEF. Disponible en: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-01/UNICEF-Lego-Foundation-Aprendizaje-a-traves-del-juego.pdf>

URUGUAY. ASAMBLEA GENERAL. Ley 15996. (22, noviembre, 1988). Horas Extraordinarias.

URUGUAY. ASAMBLEA GENERAL. Ley 16713. (11, septiembre, 1995). Ley de la Seguridad Social.

URUGUAY. ASAMBLEA GENERAL. Ley 19978. (30, agosto, 2021). Aprobación de normas para la promoción y regulación del teletrabajo.

URUGUAY. ASAMBLEA GENERAL. Ley 20130. (10, mayo, 2023). Ley de reforma de la seguridad social. Creación de un sistema previsional común y determinación del procedimiento de convergencia de los regímenes actualmente vigentes.

URUGUAY. ASAMBLEA GENERAL. Ley 5350. (19, noviembre, 1915). Ley de las ocho horas.

WACHENDORFER, Achim y PADRÓN, Álvaro. Uruguay: caminos hacia la construcción de poder sindical. En: *Nueva Sociedad Especial Sindicatos en Transformación* [en línea]. 2017, octubre. [Consultado 17 junio 2025]. ISSN: 0251-3552. Disponible en: https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3.TC_Wachendorfer_Padron_EST.pdf

ZAMORA ALCARAZ, Daniela; ALMELA MENJÓN, María y BERCOVICH, Luciana. Empoderamiento jurídico en Latinoamérica: democratizar el Derecho para acceder a la justicia. En: *Revista El Otro Derecho* [en línea]. 2024, núm. 61, pp. 157-176. [Consultado 7 mayo 2025]. Disponible en: <https://ilsa.org.co/wp-content/uploads/2025/06/10.-El-Otro-Derecho-61-Empoderamiento-Juridico-en-Latinoamerica.pdf>