

Universidad
Industrial de
Santander



**EFFECTIVIDAD DE LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD
SINDICAL, UNA MIRADA DESDE LA PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL LLEVADA
A CABO CON ORGANIZACIONES SINDICALES ADSCRITAS AL CENTRO DE
ATENCIÓN LABORAL- CAL BUCARAMANGA.**

GLADYS QUIÑONES VELÁSQUEZ

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



**EFFECTIVIDAD DE LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD
SINDICAL, UNA MIRADA DESDE LA PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL LLEVADA
A CABO CON ORGANIZACIONES SINDICALES ADSCRITAS AL CENTRO DE
ATENCIÓN LABORAL- CAL BUCARAMANGA.**

GLADYS QUIÑONES VELÁSQUEZ

**Trabajo de grado para optar por el título de
ABOGADA**

**Director Proyecto
IVAN REINEL PADILLA MORENO
Abogado. Especialista en Educación, Cultura y Política.**

**Tutora CAL Bucaramanga
MARELY CONSTANZA CELY SILVA
Abogada. Especialista en Derecho Administrativo. Magister en Derecho
Educativo y Social**

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

DEDICATORIA

Este Trabajo está dedicado a todas aquellas personas que hicieron parte de mi proceso de formación, a mis familiares y amigos por su gran confianza y motivación.

Igualmente a todos los que trabajan diariamente por alcanzar sus metas, este es el fruto, no solo de un trabajo en conjunto, sino el resultado de todo un esfuerzo personal trazado.

AGRADECIMIENTOS

A la hermosa madre que siempre me ha acompañado, que con sus consejos, enseñanzas e inmenso amor y protección me permitió culminar este gran logro.

A mi vieja querida por la confianza puesta en mí, su esfuerzo constante por mostrar siempre una sonrisa de serenidad ante las dificultades de la vida, por mostrarme los verdaderos valores de un ser humano.

A mis hermanas y hermanos que siempre fueron un gran apoyo emocional y económico no solo en el tiempo de estudio sino en toda la carrera de mi vida, por hacer de mi existencia algo que va más allá de un lugar en sociedad, un lugar digno de ser feliz.

A mi Director de Proyecto y a mi Tutor de Práctica Jurídico-Social, por su compromiso, apoyo, orientación, conocimientos impartidos, persistencia y demás favores recibidos que permitieron alcanzar esta gran meta, la culminación de una etapa inicial de formación en mi vida como profesional y la continuidad como persona. Conocimientos y consejos bien llegado.

Al grupo de trabajo CAL; compañeros de práctica que no solo contribuyeron en el desarrollo de la mis objetivos sino quienes hicieron de esa etapa de mi vida académica un espacio agradable merecedor de permanecer en el tiempo.

A todos mis compañeros de carrera, quienes con su amistad contribuyeron en la construcción de esta persona, nueva, que hoy soy.

A todos ellos, gracias.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	15
1. OBJETIVOS.....	22
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	22
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	22
2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	23
2.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	23
2.2 ALCANCE DEL TRABAJO.....	27
3. MARCO DE REFERENCIA.....	32
3.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS.....	32
3.2 MARCO CONCEPTUAL.....	41
3.3 MARCO TEÓRICO.....	43
4. ESTRUCTURA DEL PROYECTO.....	45
5. CRONOGRAMA DE REUNIONES CON EL DIRECTOR.....	47
6. INFORMACION DE LA ORGANIZACIÓN.....	47
7. DESARROLLO DEL PROYECTO.....	51
7.1 METODOLOGÍA.....	51
7.2 PRIMER INFORME.....	52
7.2.1 Primera etapa. Conocimiento del CAL: servicios prestados y fin perseguido.....	55
7.2.2 Segunda Etapa. Inducción y capacitación sobre las actividades a desarrollar dentro del centro de atención laboral; su estructura orgánica y funcional, y refuerzo formativo sobre el derecho laboral.....	56

7.2.3 Tercera Etapa. Conocimiento del sistema de registro de usuarios y el registro documental de las acciones elaboradas por cada estudiante practicante dentro de un archivo denominado “compartir”	60
7.2.4 Cuarta Etapa. Recepción de usuario y registro de casos en el sistema.....	64
7.3 SEGUNDO INFORME.....	78
7.3.1 Labores realizadas durante el segundo mes de práctica en el centro de atención laboral, “cal” de Bucaramanga.....	83
7.3.1.1 Recepción de problemáticas de las organizaciones sindicales adscritas al CAL de Bucaramanga.....	83
7.3.1.2 Recepción de problemáticas del área del derecho laboral individual.....	88
7.4 TERCER INFORME.....	96
7.4.1 Análisis de los casos atendidos en el tercer mes de la práctica jurídico social.....	97
7.4.2 Labores realizadas durante el tercer mes de práctica en el centro de atención laboral, “cal” de Bucaramanga.....	100
7.4.2.1 Recepción de problemáticas de las organizaciones sindicales adscritas al CAL de Bucaramanga, entre otras que acuden ante nosotros en busca de apoyo jurídico.....	100
7.4.2.2 Recepción de problemáticas del área del derecho laboral individual.....	106
7.5 CUARTO INFORME.....	112
7.5.1 Análisis del caso más relevantes de este cuarto periodo.....	114
7.5.2 Labores realizadas durante el cuarto mes de práctica en el centro de atención laboral, “cal” de Bucaramanga.....	114
7.5.2.1 Recepción de problemáticas de las organizaciones sindicales adscritas al CAL de Bucaramanga, entre otras que acuden ante nosotros en busca de apoyo jurídico.....	115

7.5.2.2	Recepción de problemáticas del área del derecho laboral individual.....	123
8.	CONCLUSIONES.....	129
9.	RECOMENDACIONES.....	133
	BIBLIOGRAFÍA.....	136

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <i>Actividades de inducción. –CAL</i>	60
Tabla 2. <i>Acciones defensa libertad sindical. – CAL</i>	63

LISTA DE IMÁGENES

Imagen 1. <i>Publicidad Centro de Atención Laboral, CAL de Bucaramanga</i>	50
Imagen 2. <i>Sistema Rol de Asesor</i>	61
Imagen 3. <i>Sistema COMPARTIR</i>	62
Imagen 4. <i>Registro de acciones en el Sistema-Primer informe</i>	77
Imagen 5. <i>Escuela de formación-Estabilidad laboral reforzada</i>	88
Imagen 6. <i>Registro de acciones en el Sistema-Segundo informe</i>	95
Imagen 7. <i>Escuela de formación-Debido Proceso Relaciones Laborales</i>	104
Imagen 8. <i>Registro de acciones en el Sistema-Tercer informe</i>	111
Imagen 9. <i>Escuela de formación-Acoso Laboral</i>	120
Imagen 10. <i>Registro de acciones en el Sistema-Cuarto informe</i>	127

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Acciones realizadas- Primer mes.....	78
Gráfico 2. Acciones realizadas-Segundo mes.....	95
Gráfico 3. Acciones realizadas-Tercer mes.....	112
Gráfico 4. Acciones realizadas-Cuarto mes.....	127

RESUMEN

TÍTULO: EFECTIVIDAD DE LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL, UNA MIRADA DESDE LA PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL LLEVADA A CABO CON ORGANIZACIONES SINDICALES ADSCRITAS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL- CAL BUCARAMANGA.¹

AUTORA: GLADYS QUIÑONES VELÁSQUEZ²

PALABRAS CLAVE: derecho laboral, derecho laboral individual, derecho laboral colectivo, libertad sindical, acción jurídica, trabajadores.

DESCRIPCIÓN:

Esta práctica jurídico social nació del interés personal de aplicar los conocimientos adquiridos en la academia, en especial, los relacionados al área del derecho laboral, en un centro de atención destinado a prestar su servicio de forma gratuita a la clase trabajadora, con un mayor enfoque hacia aquellos grupos de trabajadores que, uniendo sus fuerzas, optaron por iniciar una lucha constante por los derechos laborales desde el campo del derecho laboral colectivo, habilitados por un derecho constitucional fundamental de asociación sindical.

Se partió por indagar sobre los mecanismos de protección de la libertad sindical, la legislación vigente encargada de regular asuntos laborales individuales y colectivos para proseguir a brindar orientación y asesoría jurídica a las organizaciones sindicales adscritas al Centro de Atención Laboral "CAL" de Bucaramanga.

En así que, en el desarrollo de esta práctica jurídico social se observó que, gran número de este grupo social acudía al Centro de Atención Laboral en busca de apoyo jurídico respecto a su problemática, evidenciando con ello el estado tan vulnerable en que se encuentran los derechos laborales, individuales y colectivos, no solo por el accionar de empleadores sino igualmente por la falta de eficacia y eficiencia en la función de las autoridades que ostentan la competencia para vigilar la relación laboral.

Igualmente, con el cumplimiento de los objetivos propuestos se contribuyó con el desarrollo del Proyecto CAL al tiempo que brindo un servicio social gratuito destinado a fortalecer los derechos laborales de las clases trabajadoras que acudieron en busca de los servicios ofrecidos por el Centro.

¹ Trabajo de grado

² Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director Proyecto Dr. Director Proyecto IVAN REINEL PADILLA MORE. Tutora del CAL Bucaramanga Dra. Marely Cely Silva.

ABSTRACT

TITLE: EFFECTIVENESS OF THE MECHANISMS OF PROTECTION OF FREEDOM OF ASSOCIATION, A VIEW FROM THE SOCIAL LEGAL PRACTICAL, CONDUCTED WITH AFFILIATED TRADE UNIONS CARE CENTER LABORAL- CAL BUCARAMANGA.³

AUTHOR: GLADYS QUIÑONES VELÁSQUEZ⁴

KEY WORDS: labor law, individual labor law, collective labor law, freedom of association, legal action, workers.

DESCRIPCIÓN:

This social legal practice was born out of the personal interest of applying the knowledge acquired in the academy, especially those related to the area of labor law, in a center of attention intended to render its service free of charge to the working class, with a greater focus Towards those groups of workers who, joining forces, opted to start a constant struggle for labor rights from the field of collective labor law, enabled by a fundamental constitutional right of union association.

It was decided to investigate the mechanisms for the protection of freedom of association, the current legislation in charge of regulating individual and collective labor matters to continue providing legal advice and advice to the trade union organizations attached to the "Cal" Labor Assistance Center of Bucaramanga.

Thus, in the development of this social legal practice, it was observed that a large number of this social group came to the Center for Work Attention seeking legal support regarding their problem, thus showing the vulnerable state in which they are Labor rights, individual and collective, not only for the actions of employers but also for the lack of effectiveness and efficiency in the role of the authorities that have the competence to monitor the employment relationship.

Likewise, with the fulfillment of the proposed objectives, it contributed to the development of the CAL Project while providing a free social service aimed at strengthening the labor rights of the working classes that came in search of the services offered by the Center.

³ Trabajo de grado

⁴ Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director Proyecto Dr. Director Proyecto IVAN REINEL PADILLA MORE. Tutora del CAL Bucaramanga Dra. Marely Cely Silva

INTRODUCCIÓN

Desde tiempos inmemorables el hombre ha tenido que luchar por alcanzar no solo la consolidación sino la materialización de sus derechos, este sentimiento nacido inicialmente de las necesidades personales se va acentuando con el surgimiento de las controversias sociales y desigualdades económicas y políticas que enmarcan toda sociedad, orientado hacia un estado de evolución constante, que lo mantiene dentro de una sociedad que trabaja por resaltar sus cualidades cada día.

Es así que, por ser el hombre de naturaleza eminentemente social se ha visto obligado a vivir en comunidad y en desarrollo de este aspecto va enriqueciendo su personalidad con prácticas políticas e ideológicas que ayuden en la convivencia. Va desarrollando habilidades físicas como intelectuales en la medida de sus exigencias, con el fin último de tener el control sobre los demás y en protección de sus intereses, razón por la cual, aunado a su naturaleza social se circunscribe una naturaleza constante de lucha por mantener el control sobre otros, creando un ambiente constante de conflicto y propensos al caos por estar enmarcado dentro de un individualismo aún no fragmentado. Dentro de una lucha constante del fuerte sobre el débil.⁵

Por ello y con la ayuda de grandes pensadores tales como Aristóteles para quien la naturaleza de las cosas explica la función del individuo; Nicolás Maquiavelo quien se interesa por las cualidades de un buen gobernante, la imposición del poder y el manejo de la sociedad como se puede evidenciar en su obra "*El príncipe*"; Tomas Hobbe, en su obra "*El Leviatán*" quien se interesa por indagar sobre las fuerzas que llevan al hombre a constituirse en Estado, entre otros filósofos que en forma adhesiva o en contraposición a estas teorías han

⁵ SANCHEZ MARIN, Ángel Luis. Principios de Teoría del Estado. Ciencias Políticas Básicas. Alicante, 2002. Disponible en: www.librosenred.com.

continuado con el proceso de formación de ideas, han intentado descubrir las mejores formas de organización, se han librado luchas sociales que enriquecen las cualidades del asociado como ser humano y lo ponen en igualdad de condiciones, una igualdad respecto de sus iguales, de acuerdo al desarrollo social del momento y con miras al avance en sus derechos.

Siendo este avance el punto cardinal, que ubica al asociado como sujeto activo dentro de la comunidad y lo faculta con cualidades no solo humanas sino también jurídicas dentro de un sistema organizado de Estado, se logra fijar las bases de una sociedad más organizada que promueve el bienestar común de sus integrantes, pero no logrando desaparecer por completo las fuerzas opresora que siguen trabajando por tener el control de los recursos económicos de los asociados.

Por la anterior razón, y viendo que los avances logrados por el hombre han estado marcados no solo por la unión de fuerzas sino por la lucha por sus ideales, protección de intereses, etc., y en vista de que el escenario de los trabajadores es el vivo ejemplo de lo que se creyó era el inicio de la historia pero hoy continúa siendo la realidad de estas personas que venden su fuerza de trabajo y mueven la economía del país sin lograr un verdadero reconocimiento a su labor, es que se realiza esta práctica jurídico social.

Se busca mediante la actividad académica de la practica jurídico social contribuir al fortalecimiento de los derechos del oprimido, del débil, del trabajador, mediante el acompañamiento y orientación a grupos de trabajadores sindicalizados, lo anterior siendo posible dentro de un trabajo de mutua cooperación entre el estudiante-practicante y el trabajador sindicalizado que requiere de apoyo jurídico, y orientación sobre sus derechos y mecanismos jurídicos para la defensa de estos

cuando le sean vulnerados, y contribuye a la concreción de esta práctica el Centro de Atención Laboral como medio idóneo para la realización de la misma.

Se partirá de observar que muchas son las dificultades que debe enfrentar un hombre para llegar al poder, situación poco realizable si lo pretende hacer solo, éste debe contar un sistema organizado de personas e ideas que lo impulsen, que le acompañen, por lo cual la organización de los trabajadores en sindicatos se constituye como el mecanismo constitucional fundamental para lograr la reconquista y el avance del derecho laboral individual mediante la puesta en práctica del derecho laboral colectivo,

Se evidencia la probabilidad reducida, casi que inexistente, si un grupo social desea defender sus intereses desde la unidad. Por ello, más que la unión, se trabaja por la UNIDAD, para que ésta se constituya como el ingrediente principal que fortalezca cualquier lucha del hombre no solo en la reivindicación de sus derechos sino en la constitución de un sistema ideal de derecho.

Y es que, se ha visto que son los derechos los que han llevado a estudiosos a escribir desde los diferentes aspectos de la vida del asociado; desde el campo económico, social, cultural, religioso, etc. Estas observaciones y estudios de las condiciones de vida y actuar en comunidad facilitó el idealizar un mundo próximo para éste dentro de la visión misma del hombre de su época. La organización, interacción, lucha, avance, y demás formas de exteriorización del hombre en comunidad vista desde los ojos inquietos de los estudiosos que buscan siempre una explicación y posible solución a los problemas observados, ha logrado institucionalizar mecanismos para la defensa de los derechos, verdaderos avances para el progreso de la humanidad, logrado gracias al interés de analizar la realidad y cotidianidad del individuo en su sistema normativo.

Es de esta forma, con el interés de observación del hombre, de la sociedad, como se ha podido proyectar un mundo mejor para aquel. Se le ha adjudicado valores y dotado de mecanismos, no solo para el desarrollo de sus actividades sino para la creación misma de su ser, primero, dentro de una humanidad y, después sí, dentro de una sociedad.

En cuanto a la humanidad, vemos que la solidaridad ha marcado un punto esencial en torno a ese actuar en comunidad. Igualmente observado como la comunidad, antes local, ha perdido sus fragmentos para verse más próxima a una comunidad global. Las fronteras han ido desapareciendo, sus límites solo jurídicos conserva la distancia en cuanto a territorio. El tiempo ha sido reducido gracias al avance de la ciencia y la tecnología, las relaciones fortalecidas por la interdependencia de la humanidad, y los intereses unificados por esta misma razón.

Sin embargo, no se ha podido eliminar por completo la opresión del fuerte sobre el más débil, por lo que se sigue trabajando en mitigar los efectos de estas fuerzas opresoras y alcanzar un nivel de igualdad real y humana.

Es así como, desde el área del derecho, una parte social otra parte humana, se busca mitigar las controversias surgidas por la diferencia de intereses y constante lucha de clase en la cual vive inmerso el hombre.

Por esta razón, y en apoyo al esfuerzo de reivindicar los derechos del hombre, en especial del trabajador, del asalariado, es que, desde la academia, desde la ciencia del Derecho se estudian varios aspectos de esta clase social; sus necesidades, los mecanismos jurídicos creados y puestos a su disposición y orientados a suavizar las diferencias y solucionar los conflictos con el fin de alcanzar una convivencia pacífica.

Desde la práctica su busca poner en movimiento todo ese conocimiento aprendido en la academia y aplicarlo en favor de los que lo necesitan, transmitirlo y lograr un efecto positivo dentro del grupo o clase social al cual está dirigido, en igual medida se pretende un efecto positivo en el desarrollo de los derechos que aquí entran en discusión y del ejercicio académico-jurídico llevado a cabo mediante la práctica como modalidad de grado. Teniendo en cuenta que, muchas personas y grupos de personas, trabajadoras y trabajadores, desconocen las vías de acceso a la justicia, las clases de herramientas jurídicas y sus beneficios, por lo que la práctica jurídica social se constituye como un apoyo importante en la socialización de sus derechos y por ende análisis del nivel de conocimiento jurídico en el cual se encuentran y la frecuencia con que tienen que recurrir a estos para lograr una verdadera materialización de los derechos o al menos intentar lograrlo.

Ciertamente el derecho, al igual que el hombre, conserva un carácter eminentemente social por lo que se busca, con este trabajo, desarrollar ese aspecto desde el área del derecho laboral colectivo dentro del grupo de trabajadores sindicalizados o no sindicalizados de una determinada comunidad adscrita al CAL, Bucaramanga.

Es así que, en cumplimiento de un requisito de la academia para optar por el título de abogada, no solo se buscó llevar a cabo este ejercicio de orientación jurídica sino enriquecer el conocimiento de grupos sociales que, en defensa de intereses comunes, luchan por consolidar derechos, materializar igualdades, petrificar acciones y revestir las relaciones jurídicas de trabajadores-empleadores con aspectos fundamentales que permitan el avance y mejorar de las condiciones propias del trabajador y sus familias.

La necesidad de llegar a los y las trabajadoras radicó en el carácter social del derecho, teniendo en cuenta que éste ha sido creado para facilitar la convivencia

en sociedad y el fin último es la realización del ser humano en todos sus aspectos dentro de una sociedad. En sí, el derecho es el arma para librar las batallas sociales de forma pacífica, por tal razón, de su eficacia depende la armonía y confianza de la sociedad en general y la forma en que lo perciben.

Puede decirse igualmente que se encuentran instaurados los mecanismos para acceder a la justicia pero el desconocimiento de estos dificulta su acceso, debilita el funcionamiento del mismo e incluso corrompe su esencia. Por ello esta práctica jurídico social estuvo orientada al estudio de las situaciones y problemas jurídicos de los y las trabajadores asociados suscritos al Centro de Atención Laboral, CAL, estudio que se permitió llevar a cabo mediante el acompañamiento que se brindó y la información que se proporcionó sobre derechos y mecanismos jurídicos puestos a disposición de las organizaciones sindicales y la frecuencia con que éstas deben acudir a ellos y el resultado obtenido por y con los mismos.

Existe claridad sobre la importancia que el trabajo representa en una comunidad o sociedad, más aun en una comunidad globalizada, éste se constituye como motor de una sociedad, del trabajador depende el desarrollo económico de la sociedad y del desarrollo de la sociedad en cuanto a los derechos de sus asociados depende el desarrollo y mejoramiento de las condiciones del trabajador, situación de proporcionalidad que le ha costado trabajo entender al Estado, al tiempo que ha ocasionado retroceso en el derecho laboral el desconocimiento de esta relación fundamental del trabajo como derecho y como deber.

Por todo lo anterior, y finalizando la introducción, con esta práctica jurídica social se buscó fortalecer las debilidades de un grupo limitado de trabajadores y se anheló la promulgación de sus derechos, de los mecanismos para la defensa de los mismos y mejorar su condición. Lo anterior mediante el traspaso de información de los grupos beneficiados de un servicio gratuito a los diferentes

trabajadores u organizaciones no adscritas ya sea porque de forma individual u organizada no han podido acceder a estos servicios. Se buscó contribuir al desarrollo del proyecto del CAL; mejoramiento de la capacidad de acción, promover conocimiento de derechos, impulsar la consolidación de las relaciones político-sociales, y demás circunstancias que ayuden a mejorar las condiciones de los y las trabajadores e influyan y promuevan el desarrollo del derecho laboral.⁶

Y por último, el mostrar como resultado de este ejercicio académico y jurídico-social el análisis sobre la efectividad de los mecanismos jurídicos con los que cuentan los trabajadores dentro de una organización sindical para lograr la protección de sus derechos laborales y humanos por parte del Estado marca el punto de comparación del presente trabajo de grado materializados, enfocado hacia las garantías constitucionales con que cuenta la organización sindical que representa la clase trabajadora y los derechos laborales individuales y colectivos; situaciones de personas que trabajan no solo para conseguir sus recursos económicos sino que luchan por alcanzar el respeto de sus derechos laborales y humanos.

⁶ Centro de Atención Laboral, CAL. Disponible en: <http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/>

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Brindar asesorías, acompañamiento jurídico, investigativo y educativo sobre los derechos laborales colectivos derivados de la libertad sindical y el derecho de asociación a las organizaciones sindicales adscritas al CENTRO DE ATENCION LABORAL, mediante una práctica jurídico social.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Indagar sobre los mecanismos de protección de la libertad sindical; acciones constitucionales, administrativas, penales y de jurisdicción ordinaria establecidas para garantizar el ejercicio pleno del derecho de libertad sindical.
- Brindar orientación y asesoría jurídica, a las organizaciones sindicales adscritas al CAL de Bucaramanga y el seguimiento necesario de las acciones que requieran y sean iniciadas por las organizaciones sindicales.
- Registrar las problemáticas comunes, presentadas por las organizaciones sindicales adscritas al Centro de Atención Laboral, CAL de Bucaramanga, para la identificación de las fortalezas y debilidades del ejercicio de la libertad sindical.
- Colaborar en los espacios y/o procesos de formación de las organizaciones sindicales adscritas al Centro de Atención Laboral, CAL de Bucaramanga.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Las relaciones empleador-trabajador siempre han estado marcadas por grandes diferencias principalmente económicas en todo el mundo y en nuestro país no se puede decir que exista una excepción respecto a esta situación pero sí se puede afirmar que existe un sistema enriquecido de normas tendientes a regular esta relación por lo cual podremos decir que no todo está perdido y trabajar en la solución del problema agotando los mecanismos jurídicos necesarios se constituye como la mejor estrategia de lucha de la clase trabajadora.

Ahora bien, aunque no se alcance el fin deseado y proyectado con nuestro sistema jurídico laboral por culpa de las continuas vulneraciones e inobservancias por parte de los empleadores y la opresión e influencia de clases capitalistas en la organización estatal, se cuenta con las herramientas jurídicas para continuar con la lucha en pro de la protección de los derechos e intereses en juego de las organizaciones sindicales y la construcción de una verdadera forma de vida, digna y decente para los trabajadores que las conforman y todos en general.

Sin embargo y a pesar de contar con herramientas jurídicas como el derecho de petición, la queja, las acciones defensorías, las acciones preventivas, disciplinarias, la supevigilancia y la acción de tutela, las organizaciones sindicales siguen viendo seriamente afectado sus derechos, situación que no es de ahora, esta realidad la viven desde tiempo remotos.

Se observa que las acciones no solo son jurídicas a favor de la organización, sino acciones violentas en su contra las cuales han marcado la historia de toda una clase trabajadora y sus organizaciones sindicales. Historia de dolor, marcada con

sangre para fomentar el terror y evitar cualquier tipo de movilización iniciada contra las injusticias e inconformidades que se presentan en el campo laboral de todo un país, no ha sido excusa que desmotivar la lucha de aquellas personas que aún confían en lograr un cambio social. Ni la ignorancia a las peticiones de los trabajadores, ni las represalias liberadas contra éstos mediante acciones violentas han conseguido frenar la defensa de sus derechos. Su lucha no ha sido extraña en nuestra nación, a pesar de estar construida sobre las bases de un Estado perfecto a las luces de una constitución no materializada en su conjunto, el camino para los sindicalizados ha estado marcado por infinidad de dificultades.

La esperanza está puesta en el derecho, el respaldo de la normatividad que rige la relación empleador-trabajador constituye la garantía fundamental de la clase trabajadora y la organización sindical que le representa.

Ésta lucha por la materialización de cada una de los fines que se enuncian en el Preámbulo de nuestra Carta Política del 1991, el cual reza así, *“El pueblo de Colombia, en ejercicio del poder soberano, representado por sus delegatarios en la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, con el fin de fortalecer la unidad Nacional y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, (...)”*,⁷ es lo que da vida a la organización sindical.

Puede observarse en este corto párrafo la esencia misma de una organización estatal, las bases y fundamentos ideológicos que le guían, los principios y valores que proteger y deben desarrollarse en marco de los demás artículos constitucionales y normatividad que se expida para su continuación y desarrollo.

⁷ Constitución Política de Colombia 1991, Preámbulo.

La jurisprudencia ha sido clara al respecto sobre el valor normativo del Preámbulo, por ejemplo, la Corte Constitucional en la sentencia C - 479 de 1992, dejó claro que el éste tiene valor normativo, esto es, que el mismo tiene carácter vinculante, fuerza obligacional.⁸

La Clase trabajadora colombiana tiene como garantías además de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y leyes complementarias, el Bloque de constitucionalidad, o unidad jurídica formada por “...*normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional[...]*”⁹, sin detallar los elementos jurídicos con que ha dotado a nuestra sociedad, la clase trabajadora organizada en sindicatos conformada por personas naturales igualmente, en el diario vivir ve vulnerados sus derechos y limitado su participación dentro de una sociedad, democrática y participativa con tanta riqueza legislativa como lo es la sociedad colombiana, por el hecho de defender sus derechos laborales.

Sin ir más lejos, sin llegar a tal punto, aunque también importante, de entrar en detallar el sistema jurídico tan completo con el que cuenta la clase trabajadora en Colombia para la defensa de sus derechos e intereses laborales, muchos de estos trabajadores por desconocimiento de sus derechos se encuentran en condiciones más vulnerables frente al empleador.

⁸ Formación Ciudadana y Constitucional. Disponible en : <http://docencia.udea.edu.co/derecho/constitucion/preambulos.html>

⁹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia C-067 de 04 de febrero, 2003. M.P. Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.

Otros cansados de tanta opresión y desigualdad, consientes de tener intereses en común con más trabajadores, de la importancia de su labor dentro de la industria, dentro del desarrollo económico de la sociedad, buscan organizarse en grupos y emprender desde la esfera del sindicalismo una lucha por mejorar sus condiciones laborales, no preocupándose meramente por lo económico como podría creerse de la perspectiva del trabajador individual sino por la materialización de los derechos laborales, protección de las libertades, amplias oportunidades, oportunidad de crecimiento, reconquista de derechos laborales perdidos, verdadera democracia participativa conforme aquellas decisiones que les afecten, lograr equilibrar esa relación vertical en la que se encuentra el trabajador subordinado respecto el empleador, entre otros objetivos.

Los trabajadores organizados en sindicatos se apegan a las normas que dan vía libre a su actuar, ponen en práctica el ejercicio de la libertad sindical pero son frenados por prácticas antisindicales desplegadas por el empleador, por la clase capitalista que se resiste al cambio a favor del trabajador por considerar en detrimento sus intereses.

Por esta razón se desarrolla la presente práctica jurídico-social, con el objetivo general de revisar los mecanismos de protección sindical, el alcance y conocimiento dentro de los grupos de trabajadores sindicalizados y registrar la eficacia de los mismos frente a las necesidades que aquejan a las organizaciones sindicales.

Es de vital importancia observar la respuesta del Estado frente a los acontecimientos que han marcado la historia de los sindicalistas en Colombia mediante una mirada en marco de la práctica jurídico social realizada en el CAL respecto a los casos que en particular llegan al Centro de Atención Laboral, CAL

de Bucaramanga, por ello, ver la efectividad de los medios para la protección de la libertad sindical es fundamental dentro de la sociedad que los reclama.

2.2 ALCANCE DEL TRABAJO

Iniciando con la diferenciación del derecho de asociación, consagrado en el artículo 38 de la C.N. respecto al derecho de asociación sindical consagrado en el artículo 39 se puede decir que el primero “es un derecho que hace parte de aquellos pertenecientes a las libertades individuales, siendo una prolongación a los derechos de libertad de expresión, pensamiento y de reunión. Consiste tal garantía en la posibilidad que tiene toda persona de crear o adherirse libremente a una asociación y a través de la misma desarrollar aquellas actividades para la cual fue creada, siempre y cuando su proceder sea lícito.”¹⁰ y el respecto del segundo dice la Corte que “no es más que una modalidad del derecho fundamental a la libre asociación consagrado en el artículo 38 ibídem que comporta una serie de derechos...y diferencia entre derecho de asociación y libertad sindical, siendo ésta una manifestación de aquel.”

Igualmente encontramos que “El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad de los trabajadores para construir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una a una defensa de los intereses comunes...sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los

¹⁰ MARTINES LOZANO, Carlos Hernesto y ZULUAGA RODRIGUEZ, Marco Antonio. Estudio jurisprudencial en el marco del Derecho Laboral Colectivo, Derecho de Asociación Sindical. Bogotá D.C.: 2014. p 48. Disponible en: <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS26.pdf>

empleadores, conforme lo consagra los artículos 39 y 55 de la Constitución Política”.¹¹

En sí, se podría decir que el primero es un derecho de libertad frente al Estado, de carácter individual que desarrolla dentro de sí otro derecho, igualmente de carácter fundamental, pero frente a los empleadores y que contiene otros derechos que le permiten lograr la manifestación plena de su ejercicio, como los son: el derecho de reunión, de presentar petición, de la huelga, de obtener permisos sindicales, de integrar o abandonar un sindicato, etc. en reivindicación y defensa de derechos laborales y mejora de las condiciones de trabajo, del trabajador y su familia.

Ciertamente el desarrollo de una sociedad es el reflejo del desarrollo de sus derechos, por ello, y al ser el trabajo una base social, de las condiciones de éste se medirá las condiciones de vida de sus asociados y por ende el desarrollo mismo de la sociedad en general, por tal razón la importancia del derecho a la libertad sindical que coexiste con el derecho de asociación sindical, pues del ejercicio de esa libertad depende la materialización efectiva del derecho de asociación sindical y los fines perseguidos mediante la conformación de organizaciones sindicales.

En cuanto a las particularidades del derecho de asociación sindical, se entiende como de carácter subjetivo por tener sus bases tanto en el derecho laboral Individual como en el Colectivo.¹² Se caracteriza por ser:

¹¹ MARTINES LOZANO, Carlos Hernesto y ZULUAGA RODRIGUEZ, Marco Antonio. Estudio jurisprudencial en el marco del Derecho Laboral Colectivo, Derecho de Asociación Sindical. Bogotá D.C.: 2014. p 48. Disponible en: <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS26.pdf>

¹² MARTINES LOZANO, Carlos Hernesto y ZULUAGA RODRIGUEZ, Marco Antonio. Estudio jurisprudencial en el marco del Derecho Laboral Colectivo,

- Voluntario; permite que los trabajadores, o empleadores según sea el sindicato, decida individualmente vincularse o retirarse.¹³
- Racional: subjetivo, individual pero se ejerce en cuanto se cuenta con otros iguales que estén dispuestos a manifestarlo en pro de intereses comunes en juego mediante acuerdo de voluntades que conlleven la formación de una persona jurídica.¹⁴
- Instrumentalista: Es creada sobre bases jurídicas que permitan lograr los fines sociales perseguidos.¹⁵

El derecho de asociación sindical encuentra sus fundamentos constitucionales en el articulado de la Carta Política, al mismo tiempo que ésta faculta a los convenios y tratados internacionales a hacer parte de la legislación interna va formando, en este sentido, un Bloque de constitucionalidad referente al derecho fundamental de asociación sindical, y el ejercicio de esta libertad sindical.

Este derecho de carácter fundamental, a pesar de estar dentro del Derecho Laborar Colectivo, no pierde su horizonte. Lucha constantemente desde el núcleo de una organización u asociación por los derechos individuales de los trabajadores al tiempo que lucha por las libertades sindicales necesarias para su actuar.

Es un derecho colectivo e individual de carácter fundamental que lucha arduamente por mejorar las condiciones de la clase trabajadora, por el desarrollo

Derecho de Asociación Sindical. Bogotá D.C.: 2014. p 48. Disponible en: <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS26.pdf>

¹³ Ibídem

¹⁴ Ibídem

¹⁵ Ibídem

de una economía estable, por establecer un trato digno e igualitario para sus integrantes, por armonizar las relaciones de la sociedad en general e busca de promover una protección de los diferentes intereses de forma equitativa. Lucha por lograr un verdadero desarrollo del Derecho Laboral. Todo este actuar se encuentra más respaldado, con amplias garantías y proyecta mejores y prontos resultados desde el área del Colectivo que del área del derecho individual.

Constituido como una fuerza mayor, frente a la que puede representar un trabajador de forma individual, el sindicato tiene injerencias más altas dentro de la organización capitalista y se puede observar desde sus perspectivas, fines comunes dirigidos a satisfacer las necesidades de toda una clase trabajadora mediante una mejor estructuración de sus acciones.

Aunque se ha visto que toda acción cuenta con una reacción, en el ejercicio de la libertad sindical no se puede decir que sea la excepción a la regla general, por lo que la libertad sindical se ve afectada por infinitas dificultades surgidas tanto de los empleadores, por sus represalias y despidos, persecución obstrucción de la libertad sindical, entre otras; como por parte del Estado, por su inclinación capitalista en la creación de normas y actualización de salarios para la clase trabajadora poco favorables a ésta. Igualmente podría resultar obstruido el ejercicio de la libertad sindical por parte de los mismos trabajadores, de los mismos sindicalistas respecto a permitir o no el ingreso de otros de su misma condición, al no observar los fundamentos jurídicos que los constituye o actuar distante a los fines perseguidos.

No se puede negar los avances dentro del derecho Laboral, y las continuas desmejoras en el mismo hacen fundamental seguir trabajando en ello para lograr condiciones más equitativas que permitan a todos los asociados un trato más humano, la realización de una vida digna y el acceso igualitario a las

oportunidades de progreso, la reivindicación de sus derechos y el avance de éstos. Al igual que se pretenda armonizar las relaciones entre todos los asociados de un Estado caracterizado por ser social, democrático y participativo.

Por los anteriores motivos se busca escuchar, asesorar y acompañar a los diferentes sindicatos adscritos al Centro de Atención Laboral, desde la práctica jurídico social y bajo la coordinación de un profesional del CAL en pro de satisfacer las necesidades de estos y encaminar sus actuaciones dentro de un marco legal del ejercicio de asociación sindical y mediante la activación de acciones jurídicas destinadas a proteger su libertad sindical. Paralelamente se fue desarrollando el proyecto del Centro de Atención Laboral, CAL, mediante una labor social efectiva y oportuna, al tiempo que se cumple con el requisito de la práctica jurídico social como modalidad de grado para optar por el título de abogada.

Lograr llevar este conocimiento, sobre los derecho, garantías, herramientas jurídicas y demás mecanismos para la protección de los derechos laborales colectivos e individuales a los trabajadores vulnerados que recurren al CAL es el fin perseguido por esta práctica jurídica, más allá del cumplimiento de unos objetivos está el aportar en los procesos de formación y defensa de una de las clases sociales más vulneradas en sus derechos.

3. MARCO DE REFERENCIA

3.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS

La historia nos enseña que las consecuencias que dieron paso a la lucha de la clase trabajadora encuentran sus orígenes, aunque no directamente, en la Revolución Francesa con la promulgación de los derechos y libertades del hombre y del ciudadano, su importancia radica en que al hombre *“lo consideró como igual ante la ley y libres en el mismo grado.”*¹⁶

Seguido de este hecho, entro otros hechos importantes, encontramos la Revolución Industrial con la cual se llegó al máximo de explotación de la situación de los trabajadores a causa de la aparición de la máquina que entró a sustituir la producción manufacturera. Dicha situación ocasionó que la comunidad del campo se trasladara a las ciudades en busca de un medio para su supervivencia, incrementando la oferta de mano de obra, aumentando la producción y explotando a hombres, mujeres y niños que fueron sometidos a condiciones indignas e inhumanas dentro de la industria.

Toda esta situación motivó la creación del derecho laboral en protección de los más débiles y promovió la organización de estos grupos oprimidos en sindicatos, desplegando actuaciones contra los patronos mediante la obstaculización del trabajo y dando paso a lo que hoy conocemos como huelga.¹⁷

De ahí en adelante, con el reconocimiento de la igualdad del hombre ante la ley y la libertad, con la aparición del derecho laboral y el surgimiento de las primeras

¹⁶ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manuel de Derecho del Trabajo. Parte General Derecho al Trabajo Individual y Colectivo. 6 ed. Bogotá C.D.: Leyer, 2008. 595 p. ISBN 978-958-711-449-2

¹⁷ Ibídem

organizaciones sindicales se labró el sendero para que trabajadores organizados emprendieran la lucha por la consolidación de derechos laborales individual, desde la esfera del derecho laboral colectivo.

Se propagó rápidamente aquellas corrientes ideológicas que promovían la igualdad, dignidad y protección de los derechos del trabajador. Algo así como un trasplante jurídico ha venido afectando la legislación de muchas naciones al punto de darle al derecho al trabajo un sentido global al igual que los derechos humanos.

Es así que igualmente resultamos agradecidamente afectados por todo este desarrollo jurídico, pues respecto a nuestro sistema normativo, en particular se observa el siguiente marco de antecedentes jurídicos en desarrollo y protección de la libertad sindical.

Antes de 1991 encontramos:

- LEY 83 DE 1931 del 23 de junio del mismo año. “Esta Ley marca un hito en la historia de los trabajadores en Colombia pues reconoce por primera vez varios derechos, entre ellos a la huelga y a constituir sindicatos, sin injerencia de los empleadores plantea la necesidad de que existan normas y leyes que les permitan defenderse de los abusos del régimen capitalista.”¹⁸
- CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO:

“ARTICULO 9o. PROTECCION AL TRABAJO. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los

¹⁸ Ministerio del Trabajo, MITRABAJO. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/blog-mintrabajo/derecho-de-los-trabajadores-a-la-asociacion-sindical>

funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.”

“**ARTICULO 10. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES.** Modificado por el art. 2, Ley 1496 de 2011. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.”

“**ARTICULO 11. DERECHO AL TRABAJO.** Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.”

“**ARTICULO 12. DERECHOS DE ASOCIACION Y HUELGA.** El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.”

“**ARTICULO 13. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS.** Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.”

SEGUNDA PARTE, del código en mención que hace referencia al DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

- DECRETO LEGISLATIVO 2351 DE 1965 "Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo"

- LEY 50 DE 1990, DICIEMBRE 28. “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991:

PREÁMBULO

“EL PUEBLO DE COLOMBIA, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente”

“**ARTÍCULO 25.** 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.”

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

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

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

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

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

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.”

“ARTÍCULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

“ARTÍCULO 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.”

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

La ley reglamentará este derecho.

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

“ARTÍCULO 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.

Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.”

- CONVENIOS DE LA OIT, normas que entran a formar el bloque de constitucionalidad.

“**Convenio 087** – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Entrada en vigor: 04 julio 1950)”¹⁹

“**Convenio 098** - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Entrada en vigor: 18 julio 1951) Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales).”²⁰

- JURISPRUDENCIA

Sentencia C-1491/00 “DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Fundamental/DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Definición. El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política.”²¹

Sentencia C-201/02 “DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL”

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo, OIT. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

²⁰ *Ibidem*.

²¹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia T-1491 de 02 de noviembre de 2000. M.P. Dr. Fabio Morón Díaz

Sentencia C-067/03 “La Corporación definió entonces el bloque de constitucionalidad como aquella unidad jurídica compuesta “por...normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional strictu sensu.”²²

Sentencia C-621/03 “LIBERTAD SINDICAL-Significado y alcance. La libertad sindical ha sido considerada como la facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento, lo que implica potestad para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el orden legal y los principios democráticos.”²³

Sentencia T-998/10 “DERECHO AL TRABAJO Y A LA ASOCIACION SINDICAL-Caso en que se ordena a la empresa demandada el reintegro inmediato del accionante sin solución de continuidad, y se exhorta a la compañía a no incurrir en conductas de discriminación en contra de los trabajadores, que hagan parte de la organización sindical”²⁴

²² COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia C-067 de 04 de febrero de 2003. M.P Dr. Marco Gerardo Monroy cabra.

²³ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia C- 621 de 26 de junio de 2008. M.P. Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

²⁴ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Séptima de Revisión de Tutelas. Sentencia T-998 de 06 de diciembre d 2010. M.P. Dr. Jorge Ignacio Petrelt Chaljub.

Sentencia T-619/13 “DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Dimensiones. Dentro del derecho de asociación sindical la jurisprudencia ha identificado tres dimensiones, las cuales a su vez entrañan una expresión de libertad: (i). Dimensión individual: Consiste en la posibilidad que tiene cada persona de decidir si se afilia, si se retira o si permanece dentro de la organización, sin injerencia alguna o presiones externas, ni por parte del empleador ni incluso del mismo sindicato. (ii). Dimensión colectiva: En virtud de la cual los trabajadores organizados, pueden autogobernarse y decidir de manera independiente el destino de su organización sin admitir injerencia externa, especialmente del empleador. (iii). Dimensión instrumental. Según la cual el derecho de asociación es el medio para que los trabajadores puedan lograr la consecución de algunos fines, especialmente el mejoramiento de sus condiciones laborales. Ello por cuanto, de acuerdo con el artículo 13 del Código Sustantivo, las normas de la legislación laboral tan solo constituyen un mínimo de garantías que bien pueden ser mejoradas mediante la negociación colectiva. Dentro de la dimensión instrumental la jurisprudencia le ha dado gran importancia a la actividad de negociación colectiva; sin embargo, no sobra recordar que la función de los sindicatos no se agota allí. Existen otras actividades atribuidas por ley a los sindicatos dentro de las cuales se destacan: (i) el deber de “estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y defensa”; (ii)“propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre las bases de justicia, mutuo respeto y de subordinación a la ley”, (iii)“asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros”, (iv) “promover la educación técnica y general de sus miembros”; entre otras”²⁵

²⁵ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-619 de 09 de setiembre de 2013. M.P. Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

3.2 MARCO CONCEPTUAL

Teniendo en cuenta que la problemática de las organizaciones sindicales no gira solamente en torno a la afectación de su libertad sindical o derechos colectivos laborales sino que igualmente es afectada la esfera de sus derechos laborales individuales, y su calidad de vida, es primordial distinguir conceptualmente estas dos áreas del derecho laboral que implícitamente se hayan una dentro de la otra, para lograr una mayor comprensión.

DERECHO LABORAL INDIVIDUAL. Es el conjunto leyes y normas jurídicas que tienen por objeto regular las relaciones entre empleador y trabajador emanadas del contrato de trabajo a casusa de ser una relación vertical dentro de la cual el trabajador se encuentra en estado de subordinación. Busca proteger y garantizar los derechos del trabajador considerado individualmente dentro de una relación laboral particular al tiempo que señala las obligaciones respecto el cumplimiento de la labor y las obligaciones del empleador para con éste. Regulación que contempla unos principios mínimos fundamentales en cabeza del trabajador.

DERECHO LABORAL COLECTIVO. Es el conjunto de leyes y normas jurídicas que tienen por objeto regular y exponer los requisitos mínimos y necesarios para la conformación de asociaciones profesionales o sindicatos de trabajadores y/o empleadores. Compendio de normas que tienen por fin el ejercicio de los derecho y el cumplimientos de los deberes de las asociaciones u organizaciones sindicales conformadas por trabajadores o empleadores.

DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL. Conforme lo señala la sentencia en sentencia de la Corte Constitucional, C-1491 de 2000, “El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre

voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política.”²⁶

LIBERTAD SINDICAL, SIGNIFICADO Y ALCANCE. La Corte Constitucional en sentencia C-621/03 ha dicho lo siguiente, “ La libertad sindical ha sido considerada como la facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento, lo que implica potestad para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el orden legal y los principios democráticos.”²⁷

TRABAJO DECENTE: conforme lo indica la OIT, “El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.”²⁸

²⁶ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia T-1491 de 02 de noviembre de 2000. M.P. Dr. Fabio Morón Díaz

²⁷ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia C- 621 de 26 de junio de 2008. M.P. Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

²⁸ Organización Internacional del Trabajo, OIT. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

3.3 MARCO TEÓRICO

El desarrollo de esta práctica jurídico-social permitió observar como las teorías más propicias resultaron siendo el MARXISMO O SOCIALISMO CIENTIFICO y el SOCIALISMO DE ESTADO, modelos políticos que ha impulsado el ejercicio de la libertad sindical e idealismo de la clase trabajadora.

Inicialmente se dedujo esta situación de la forma en que los trabajadores emprenden su lucha no solo por lograr beneficios laborales sino por la necesidad de ir fortaleciendo los derechos de toda una clase trabajadora, indistintamente si se encuentran o no sindicalizados. Su trabajo siempre ha consistido en dejar un legado, en sentar un precedente normativo y de lucha que permita continuar dando vida a sus fines.

Es por ello que el MARXISMO O SOCIALISMO CIENTIFICO muestra su influjo en el desarrollo de esta práctica, puesto que una de sus características principales es infundirle un alma al proletariado. Esta doctrina se encuentra fundamentada en las ciencias económicas, sociales y en la historia e influenciado por el idealismo de Hegel y el materialismo de Feuerbach.²⁹

Otra de las grandes doctrinas, dentro de las cuales se observó el desarrollo de esta práctica, fue el SOCIALISMO DE ESTADO, esto teniendo en cuenta cómo los mecanismos de violencia, bajo los cuales anteriormente se pretendía refrenar el ejercicio de la libertad sindical y por tanto la lucha de los trabajadores por el respeto de sus derechos, han disminuido notoriamente aunque no por completo, y se ha emprendido una lucha jurídica por la defensa de los derechos de la clase trabajadora haciendo menos sangriento el esfuerzo de los trabajadores activistas.

²⁹ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manuel de Derecho del Trabajo. Parte General Derecho al Trabajo Individual y Colectivo. 6 ed. Bogotá C.D.: Leyer, 2008. 595 p. ISBN 978-958-711-449-2

Para una mejor comprensión, como lo describe el profesor Guillermo Figueroa en su “Manual de Derecho al Trabajo”, “El socialismo de estado, o socialismo de cátedra, se forma de la influencia de las escuelas histórica, positiva y filosófica hegeliano [...] se desarrolló especialmente entre los profesores de las universidades alemanas y ha sido fuertemente combatido por el socialismo revolucionario, pero ha dado aportes muy importantes a la legislación laboral. Pretende reformas por las vías legales encaminadas a solucionar las injusticias sociales, atendiendo a las conquistas legitimadas de los trabajadores. Para lo anterior el Estado debe intervenir, sin perjuicio de las acciones ejecutados por la asociación sindical.”³⁰

Ahora bien, teniendo en cuenta las actividades desarrolladas por el CAL son exclusivamente las jurídicas en cuanto al acompañamiento, asesoría y orientación que se le presta a diferentes organizaciones y trabajadores indistintamente estén o no sindicalizados, esta teoría última teoría resultó la más favorable y beneficiosa para el desarrollo de los fines perseguidos por el Proyecto CAL, se ajustó a la realidad que se vive dentro de la organización Estatal, evidenciando con ello que es la mejor vía por la que se pueden lograr verdaderos objetivos. Pues el pretender la reforma, por las vías legales, de las injusticias en las cuales se encuentra la clase trabajadora, es la mejor opción para lograr un verdadero desarrollo del sistema jurídico en materia laboral.

³⁰ *Ibidem.*

4. ESTRUCTURA DEL PROYECTO

Indagar sobre los mecanismos de protección de la libertad sindical; acciones constitucionales, administrativas, penales y de jurisdicción ordinaria establecidas para garantizar el ejercicio pleno del derecho de libertad sindical.

- **Actividad 1:** Entrevista con la Organización Sindical, se explica funciones de CAL y se reestudia la problemática del usuario.
- **Actividad 2:** Cuadrar con la organización sindical agenda de trabajo.
- **Actividad 3:** Determinar las acciones y asesorías Jurídicas correspondientes a realizar, estipulando las fechas para la entrega y presentaciones.

Brindar orientación y asesoría jurídica, a las organizaciones sindicales adscritas al CAL de Bucaramanga y el seguimiento necesario de las acciones que requieran y sean iniciadas por las organizaciones sindicales.

- **Actividad 1:** Construcción de acciones y asesorías Jurídicas correspondiente a la solución más viable de la cuestión en consulta por el usuario, dentro de la fecha estipular y revisión de la misma por el asesor del área colectivo.
- **Actividad 2:** Comunicación con el usuario y citación a una reunión para la entrega y la explicación de la asesoría o acción Jurídica.
- **Actividad 3:** Registro de la acción jurídica elaborada en la base de datos y en las tablas de seguimiento y control de productos elaborados.

Registrar las problemáticas comunes, presentadas por las organizaciones sindicales adscritas al Centro de Atención Laboral, CAL de Bucaramanga, para la identificación de las fortalezas y debilidades del ejercicio de la libertad sindical.

- **Actividad 1:** Mantener actualizado el sistema con la información completa y necesaria que permita el seguimiento oportuno de los casos.
- **Actividad 2:** Llevar un control sobre los casos e identificar los activos que requieran continuidad en sus acciones jurídicas.
- **Actividad 3:** Registrar las evoluciones de la las acciones jurídicas y los factores que intervienen en ellas.

Colaborar en los espacios y/o procesos de formación de las organizaciones sindicales adscritas al Centro de Atención Laboral, CAL de Bucaramanga.

- **Actividad 1:** Recepción de solicitud de capacitación; área de interés, grado de necesidad, número de interesados, problemática que los motiva.
- **Actividad 2:** Preparar el tema con fundamentos Jurídicos, Doctrinales y Jurisprudenciales e implementar la mecánica de exposición.
- **Actividad 3:** Desarrollo de la capacitación, exposición y aclaración de dudas.

5. CRONOGRAMA DE REUNIONES CON EL DIRECTOR

Se realizaron reuniones el último día de cada mes con la Doctora Marely Cely Silva, directora del CAL BUCARAMANGA, con el fin de revisar cada informe elaborado y el cumplimiento de los objetivos propuestos, adicionalmente cada semana, el día viernes se reunió el equipo del CAL para socializar el trabajo realizado en el transcurso de la semana.

Con el Director designado por la Escuela para la práctica jurídica social se logró reunión cada quince días, o menos, según la situación lo requiriera, con el fin de evacuar dudas, inquietudes, entre otras situaciones que se presenten dentro del desarrollo de la práctica y la construcción del Trabajo de Grado, con sus respectivos informes, a fin de lograr un avance continuo en el logro de los objetivos.

6. INFORMACION DE LA ORGANIZACIÓN

“El Centro de Atención Laboral – CAL Bucaramanga es una dependencia de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), creado para brindar orientación y asesoría jurídica y sicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna, tanto a personas sindicalizadas como no sindicalizadas, con un especial énfasis en la inclusión laboral, la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales.”³¹

“El CAL Bucaramanga está ubicado en la calle 37 No. 9 – 31 (García Rovira), con influencia en los municipios de los Santanderes y Magdalena Medio que concentran el sector de palma y sector minero.”³²

³¹ Centro de Atención Cal Bucaramanga. Disponible en: <http://calcolombia.co/nosotros/sedes-cal-en-colombia/sede-cal-bucaramanga/>

³² Ibídem

Los servicios prestados por el Centro de Atención Laboral, CAL, son los siguientes:

Asesoría jurídica:

- Liquidación de prestaciones sociales.
- Mujeres embarazadas.
- Personas con discapacidad.
- Indemnizaciones y sanciones.
- Salud pensión y riesgo laboral.
- Acoso laboral.
- Discriminación laboral.
- Violación de derechos laborales.

Acciones Jurídicas:

- Reclamaciones de pago a empleadores.
- Quejas y derechos de petición.
- Acciones de tutela.
- Presentación de recursos.
- Quejas ante Ministerio del trabajo.

Asesoría Sicosocial:

- Asesoría social.
- Orientación social.
- Remisión.
- Intervención social.

Asesorías sindicales:

- Querellas administrativas ante el Ministerio del Trabajo por Contrato sindical, etc.
- Acciones de Tutela por Persecución sindical, Pactos colectivos, etc.

El Centro de Atención Laboral, CAL de Bucaramanga, periódicamente evalúa las prácticas desarrolladas mediante el análisis de los siguientes interrogantes:

- “¿Cómo aportó el CAL al desarrollo profesional de los asesores estudiantes?”
- “¿Cómo aportaron al CAL los asesores estudiantes con las prácticas?”
- “¿Qué aspectos es necesario modificar o mejorar para garantizar el correcto funcionamiento del CAL en el año siguiente, de acuerdo con el trabajo realizado?”

Adicional a todos los servicios enunciados anteriormente, el Centro de Atención Laboral, CAL, da la oportunidad a futuros profesionales, estudiantes de Derecho y Psicología, Trabajo Social y comunicación, - profesiones relacionadas con la actividad propia del Centro-, y que deseen hacer su práctica social y profesional, de realizarla en esta institución. Abre las puertas para que estudiantes interesados cumplan con un requisito de grado y paralelamente fortalezcan sus capacidades e intereses en el área del Derecho Laboral Social, de la comunicación entre otras.³³

³³ Centro de Atención Laboral CAL. Disponible en: <http://calcolombia.co/haz-tu-practica-profesional/>

El CAL brinda un espacio para que sean aplicados, con la práctica, los conocimientos adquiridos en la academia. Una oportunidad para adquirir experiencia ejerciendo la profesión antes de obtener el título, de ampliar los conocimientos, conocer la verdadera problemática, en este caso, de la clase trabajadora. Un ejercicio mutuo en favor de la clase trabajadora que beneficia al estudiante, al Centro y a la sociedad en general.

DIRECTOR DEL CENTRO DE ATENCION LABORAL

- MARELY CELY SILVA

Imagen 1. Publicidad Centro de Atención Laboral, CAL de Bucaramanga.

Centro de Atención Laboral
CAL

Orientación y Asesoría Jurídica Laboral GRATUITA

Para la defensa y exigencia de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras en los siguientes temas

- ✓ Liquidación de prestaciones sociales
- ✓ Mujeres embarazadas: licencias, indemnizaciones, prestaciones especiales
- ✓ Personas en situación de discapacidad física y/o cognitiva
- ✓ Sistema general de seguridad social: salud, pensiones y riesgos profesionales
- ✓ Cooperativas de trabajo asociado (CTA)
- ✓ Empresas de servicios temporales (EST)
- ✓ Acoso laboral, reintegros e indemnizaciones
- ✓ Acciones de tutela en materia laboral y de seguridad social
- ✓ Derechos de petición
- ✓ Derecho de asociación y Libertad Sindical
- ✓ Contratos precarios e intermediación ilegal

Calle 37 No. 9 - 31 Bucaramanga - Tel. 6338108 Cels. 311 7477125
infobucaramanga@calcolombia.co
direccionbucaramanga@calcolombia.co

Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a.m a 4:00 p.m. Jornada Continua

7. DESARROLLO DEL PROYECTO

7.1 METODOLOGÍA

El presente trabajo de grado se llevará a cabo dentro del marco del ejercicio de la práctica jurídico social elegida como modalidad de grado para optar por el título de abogada y en desarrollo de las actividades necesarias para la prestación de un servicio gratuito a una comunidad de trabajadores que sienten vulnerado sus derechos y acuden al Centro de Atención Laboral, CAL, de Bucaramanga en busca de una solución a sus problemáticas. En busca de orientación y asesoría jurídica.

Esta práctica jurídica social se encuentra limitada al estudio de los mecanismos para la protección de la libertad sindical mediante una continua exploración y registro practico de las problemáticas presentadas por las organizaciones sindicales adscritas al CAL de Bucaramanga.

Es así como se caracteriza por tener un nivel perceptual y una acción explorativa que produce provecho inmediato, beneficia y enriquece la actividad del CAL.

De esta forma, y para alcanzar el objetivo deseado en el presente trabajo, la práctica jurídica social a realizar en el Centro de Atención Laboral se desarrollará siguiendo el siguiente cronograma:

- Inicialmente se fortalecerán los conocimientos adquiridos en la academia respecto al derecho de asociación sindical, libertad sindical y prácticas antisindicales entro otros, con miras a adquirir un conocimiento conjunto de la normatividad, jurisprudencia y doctrina influyente en el área del derecho laboral colectivo.

- Seguido, se confrontará la información adquirida en la práctica para el respectivo análisis de las problemáticas comunes, los derechos más vulnerados, las debilidades y fortalezas del ejercicio de la libertad sindical y las acciones que protegen este derecho con la realidad de las organizaciones sindicales adscritas al CAL y/ o las que no estándolo acuden a él.
- Por último, se procederá a la elaboración de los informes, formulación y elaboración de las conclusiones sobre la efectividad de los mecanismos de protección de la libertad sindical, por tanto, terminación del libro como consecuencia de la conclusión del desarrollo de la práctica jurídico social.

7.2 PRIMER INFORME

Antes de iniciar con la introducción de este primer informe, sobre mi práctica jurídico social realizada en el Centro de Atención Laboral “CAL” de Bucaramanga, considero necesario mencionar el interés personal realizado al poder aplicar los conocimientos adquiridos en la academia, en especial, los relacionados al área del derecho laboral, en un centro de atención destinado a prestar su servicio de forma gratuita a la clase trabajadora, todo lo anterior en marco de una práctica jurídico social necesaria para optar al título de abogada como egresada de la Universidad Industrial de Santander “UIS”, siendo ésta una de las modalidades de Trabajo de Grado que así lo permiten.

Ahora bien, es importante indicar la finalidad de la práctica jurídico-social en el Centro de Atención Laboral, la cual consiste en “brindar asesoría jurídica a trabajadores y trabajadoras de escasos recursos económicos, en temas de derecho laboral y seguridad social y libertad sindical realizando acciones jurídicas como derechos de petición, acciones de tutela, quejas ante el Ministerio del

Trabajo, solicitudes de pago de naturaleza laboral, impugnaciones, entre otras.”³⁴ Es así que, dentro de este marco funcional he de desarrollar los objetivos propuesto para mi práctica jurídico-social, esto es, el general y los específicos, contenidos en la propuesta de mi Trabajo de Grado y enunciados al finalizar esta introducción.

Partiré por informar que las etapas previas al inicio de esta práctica, las cuales fueron precedidas por un sistema de selección mediante el cual se busca conformar el equipo de trabajo con estudiantes practicantes con el perfil de “Estudiante responsable, con bases jurídicas sólidas, especialmente las áreas laboral, seguridad social y constitucional; así mismo que cuente con sentido crítico, solidario y con vocación de defensa de los derechos humanos, con capacidad de escucha, respeto por la diferencia, compromiso, y responsabilidad.”³⁵ Concluyeron con la socialización del cuestionario prueba desarrollado, adicional a entrevistas realizadas, para una mejor precisión en aquellos casos en que se encontraron respuestas débiles.

Luego de haber logrado hacer parte del grupo de estudiantes-practicantes del Centro de Atención Laboral “CAL”, como introducción a nuestras actividades se estableció cronograma de inducción y capacitación sobre los servicios prestados por el CAL, las áreas en las que se divide y las actividades que serían desarrollados por cada uno de nosotros con observancia de un protocolo de atención y demás asuntos administrativos.

De esta forma, se lleva a cabo el primer mes de mi práctica jurídico-social realizada en el CAL, un mes de actividad productiva compuesta por:

³⁴ Centro de Atención Laboral, disponible en: <http://calcolombia.co/>

³⁵ Centro de Atención Laboral, disponible en: <http://calcolombia.co/>

Una primera etapa de conocimiento de lo qué es el CAL y los servicios prestados por el mismo junto con el fin perseguido.

Una segunda etapa consistió en inducción y capacitación sobre las actividades a desarrollar dentro del Centro de Atención Laboral, su estructura orgánica y funcional marcó esta etapa, al tiempo que se recibió un refuerzo formativo sobre los temas del Derecho Laboral en los que mayormente se enmarcan las problemáticas de los trabajadores y usuarios del Centro.

Una tercera etapa en la cual se pasa al conocimiento del sistema de registro de usuarios y el registro documental de las acciones elaboradas por cada estudiante practicante dentro de un archivo denominado “COMPARTIR” en el cual cada uno tendrá una carpeta con su nombre y los documentos elaborados.

De la misma forma, luego de que se agotó todo el protocolo de inducción se asignó a cada estudiante-practicante dentro de una de las 4 áreas que se maneja dentro del CAL; Jurídico Laboral Individual, Jurídico Laboral Colectivo, Psicosocial e Investigativo, correspondiendo mi lugar dentro del área del Derecho Colectivo.

Igualmente se asignó un ROL DE ASESOR mediante el cual se tendrá acceso al sistema y al que se le asignarán las acciones registradas y atendidas.

Por último, **una cuarta etapa** en la cual se inicia la recepción de usuarios y por tanto, el registro de casos en el sistema.

Así se cumplió con el primer mes de práctica dentro del Centro de Atención Laboral “CAL” de Bucaramanga.

Un primer mes durante el cual se contó con el apoyo del Tutor del CAL, MARELY CELY SILVA, y por parte de la UIS, con el profesor IVAN REINEL PADILLA como

Director del Proyecto, profesionales de apoyo y guía fundamental para el desarrollo de esta primera etapa de mi Trabajo de Grado.

7.2.1 Primera Etapa. Conocimiento del CAL: servicios prestados y fin perseguido.

El Centro de Atención Laboral “CAL”, con sede en la ciudad de Medellín, Bogotá, Bucaramanga y Cartagena, es una dependencia de la Central Unitaria de Trabajadores “CUT” y la Confederación de Trabajadores de Colombia “CTC”, creado para brindar orientación jurídica y social gratuita a trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna, ya sea sindicalizados o no sindicalizados, con énfasis en inclusión laboral y protección de la libertad sindical, orientado al fortalecimiento de las organizaciones sindicales a partir de la defensa de los derechos de los trabajadores mediante la reivindicación del contrato de trabajo como regla general de contratación y el fortalecimiento de sus derechos.³⁶

Se nos indicó que, el CAL de Bucaramanga con influencia municipios de Santander y el Magdalena Medio presta sus servicios a distancia mediante la modalidad en la web “ENVÍE SU CASO”; el cual consiste en “un espacio de denuncia y conocimiento de casos de abuso laboral de las trabajadoras y trabajadores colombianos. Los casos aquí registrados serán atendidos por un asesor del CAL más cercano a su residencia, que se pondrá en contacto con usted para asignarle una cita y conocer más de cerca su denuncia.”³⁷

Al tiempo que se desplaza a lugares de su área de influencia para prestar sus servicios mediante los programas de “Brigadas Jurídicas” o “Escuelas de formación”, conformadas por el equipo humano del CAL: profesionales y practicantes, para llegar a grupos de personas que por la distancia, tiempo y

³⁶ Centro de Atención Laboral, disponible en: <http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/>

³⁷ Centro de Atención Laboral, disponible en: <http://calcolombia.co/envie-su-caso/>

recursos económicos, entre otros, no pueden acercarse a nuestras instalaciones pero requieren de un apoyo en la protección de sus derechos laborales, ya sea desde el área del derecho laboral individual o desde el área del derecho laboral colectivo con forme a la problemática que se presente y/o los servicios demandados en los lugares de influencia del CAL de Bucaramanga.

El CAL de Bucaramanga se encuentra ubicado en la Calle 37 # 09-31 de García Rovira, maneja un horario de atención en jornada continua de 8:00 am a 4:00 PM los días de lunes a viernes. Se encuentra dividido en cuatro áreas, las cuales son: jurídico-laboral individual, jurídico-laboral colectivo, área Psicosocial y el área de investigación.

7.2.2 Segunda Etapa. Inducción y capacitación sobre las actividades a desarrollar dentro del centro de atención laboral; su estructura orgánica y funcional, y refuerzo formativo sobre el derecho laboral.

Las actividades a desarrollar como estudiante-practicante se enmarcan dentro de los servicios gratuitos ofrecidos por el CAL³⁸

Se deja claridad en que el CAL no cuenta con capacidad de representación judicial por lo cual, analizado el caso y agotadas todas las etapas en que el usuario puede actuar sin intermedio de un abogado, cuando continúe la vulneración de sus derechos y por tanto haya lugar a una controversia jurídica de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, se le orienta hacia las instituciones o entidades en que pueden prestarle ayuda; como la Defensoría del Pueblo cuando se vean amenazado derechos humanos, o ante los Consultorios Jurídicos de las diferentes universidades cuando la cuantía o el asunto sea competencia de éstos.

³⁸ Centro de Atención Laboral, disponible en: <http://calcolombia.co/>

Ya en caso de los procesos especiales que requieren representación judicial y/o no sean de competencia de los consultorios jurídicos, igualmente se les brinda orientación completa sobre la normatividad y demás circunstancias relevantes del caso, se trata de fortalecer el conocimiento del usuario en sus derechos y garantías, al tiempo que se le recomendara contar con un profesional en el Derecho con especial conocimiento en Derecho Laboral para que le asista ante la jurisdicción laboral.

Ahora bien, teniendo en cuenta la variedad de servicios gratuitos ofrecidos por el CAL, se hace necesario seguir un protocolo de atención de usuario en busca de brindar un servicio completo y tener un registro útil de las acciones realizadas, razón por la cual se recibe la inducción sobre el protocolo de atención a los usuarios.

En esta etapa se recibe la siguiente información puntual por parte del CAL:

“PROTOCOLO DE ATENCIÓN AL USUARIO DEL CAL

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

- Entrevista (recepción del caso)
- Análisis del caso.
- Solución del caso.
- Acciones jurídicas.
- Seguimiento

Entrevista: La Secretaria del CAL hará la recepción inicial del caso, y será encargada de anotar los datos generales del usuario y del posible infractor en la

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

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

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

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

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

Seguimiento: El asesor jurídico, en cumplimiento de la responsabilidad que adquiere frente al usuario, debe de permanecer al tanto de lo que ocurra con la acción jurídica realizada y del estado en que se encuentren los derechos del usuario. El seguimiento siempre finalizará con el archivo de la ficha técnica de usuario respectiva.

El seguimiento se lleva a cabo mediante anotaciones puntuales en la ficha técnica de usuario respectiva., con señalamiento de la fecha en la que se realicen, de todas las novedades que se presenten con el usuario con posterioridad a la atención. Cuando la ficha se archiva porque la naturaleza del asunto sea distinta a la laboral, la anotación pertinente se debe verificar dentro del seguimiento.

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

En la misma forma se indica el control requerido de las acciones elaboradas y el filtro que éstas deben pasar para poder salir del CAL, siendo necesario pasar a revisión por parte del Profesional Asesor y/o Coordinador que se encuentre en el momento como responsabilidad de todo el grupo de trabajo ante el usuario del servicio y la comunidad en general.

Así pues, se llevó a cabo por parte de los profesionales del Centro de Atención Laboral el desarrollo de las actividades de cronograma de inducción, ya sea a manera de socialización, capacitación y/o refuerzo, conforme a cada tema agendado sobre el Derecho Laboral y demás ítem requeridos para hacer parte del grupo CAL y cumplir las actividades satisfactoriamente.

Tabla 1. Actividades de inducción.

TEMAS	RESPONSABLES
RESPUESTA CUESTIONARIO	DIEGO LÓPEZ
DIMENSIONES LIBERTAD SINDICAL Y ESTRATEGIAS PARA LA PROTECCIÓN	MARELY CELY
PRÁCTICAS ANTISINDICALES	XIMENA GÓMEZ
INTERMEDIACIÓN LABORAL ILEGAL	MARELY CELY
SEGURIDAD SOCIAL	DIEGO LÓPEZ
DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES	XIMENA GÓMEZ
PROTOCOLOS DE ATENCIÓN Y ASUNTOS ADMINISTRATIVOS	ARACELY CALDERÓN

Elaborada por: Centro de Atención Laboral, CAL, de Bucaramanga.

7.2.3 Tercera Etapa. Conocimiento del sistema de registro de usuarios y el registro documental de las acciones elaboradas por cada estudiante practicante dentro de un archivo denominado “compartir”

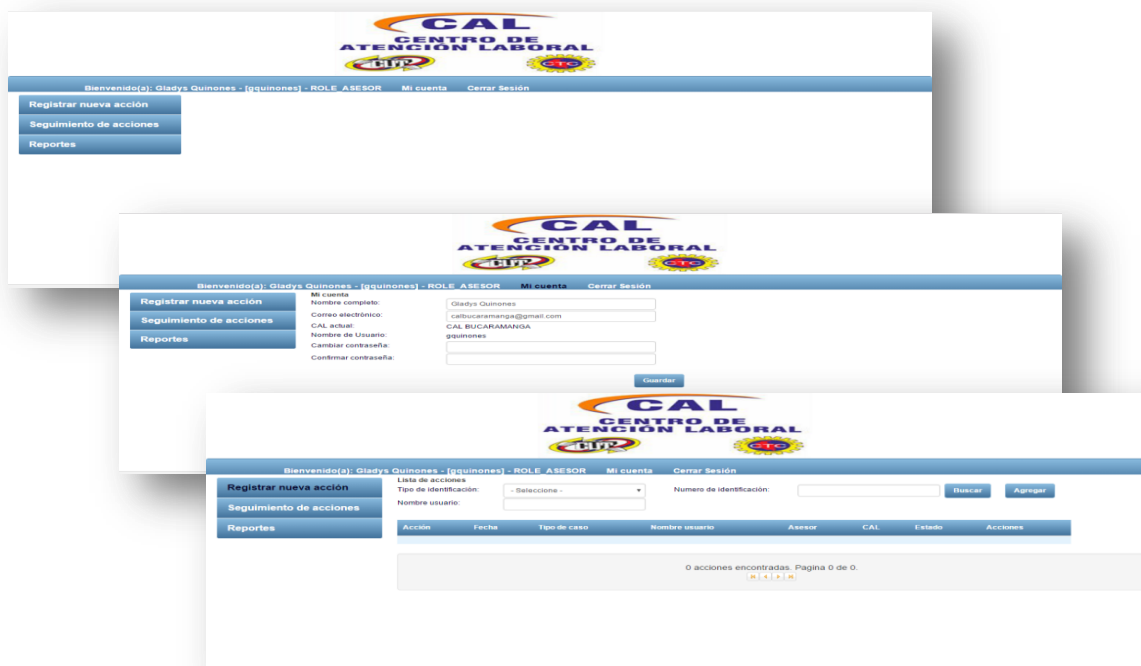
Se indica que, el CAL cuanta, como cualquier otro entidad o empresa, con un sistema interno de registro mediante el cual se lleva el control no solo de los usuarios atendidos, sino que incluye información sobre; si fue caso jurídico o psicosocial; una consulta de un tema laboral o no laboral; y si se procedió a dar una orientación o una asesoría, entre otros ítems.

Se hizo precisión en que, cuando es un caso jurídico se procede a elaborar las acciones a que haya lugar, ya sea tutela, derecho de petición, entre otras. Correspondiendo a cada caso o consulta un número de acción. Por ello en el seguimiento que se indica en el “Protocolo de atención a usuarios” se hace es a la

acción como tal y no sobre el usuario ya que un mismo usuario debido a varias problemáticas puede registrar varias acciones.

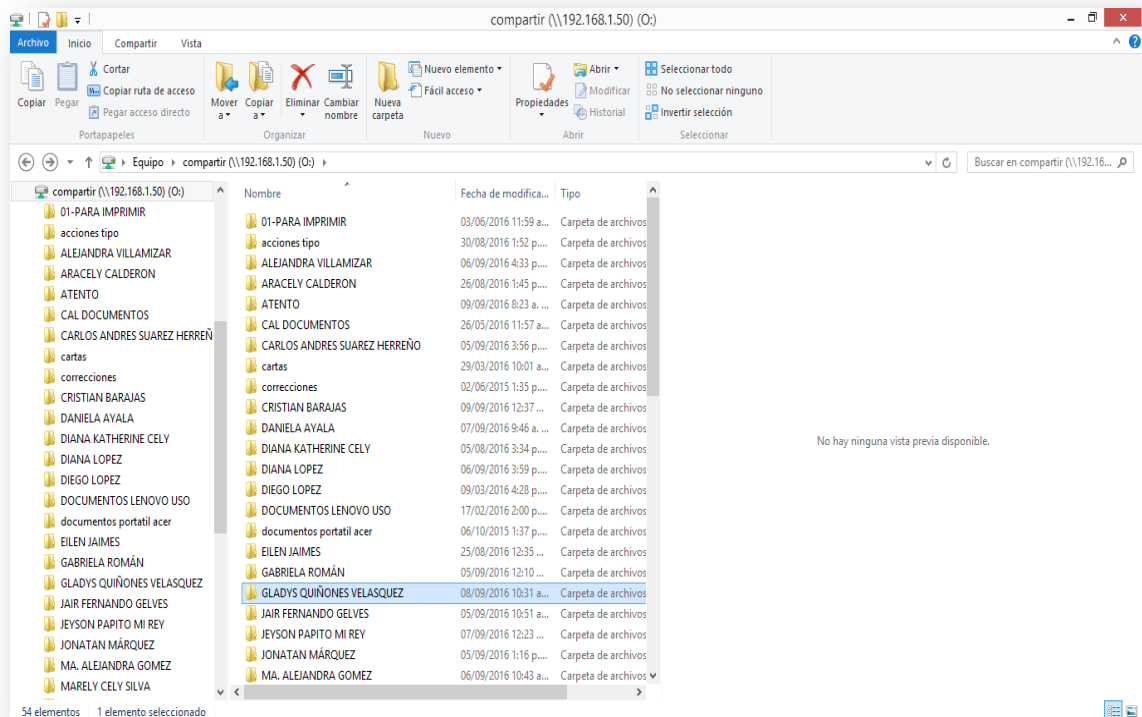
A continuación imágenes del Sistema del CAL para el manejo del Rol de Asesor y el registro de acciones:

Imagen 2. Sistema Rol de Asesor



En cuanto a nuestro archivo de documentos elaborados, se recibe instrucciones sobre la elaboración de una carpeta con nuestro nombre ubicada dentro del COMPARTIR, como una mecánica para compartir carpetas en red, y dentro del cual igualmente se encuentran acciones tipos que servirán de guía en nuestras actividades como estudiantes practicantes asesores del CAL.

Imagen 3. Sistema COMPARTIR



Lo anterior como criterio organizacional de la información que allegan los usuarios al Centro de Atención Laboral y los documentos elaborados por parte de los Estudiantes Practicantes que prestamos el apoyo en la realización de las actividades del mismo.

Hasta aquí como información general sobre el funcionamiento del Centro de Atención Laboral “CAL” de Bucaramanga, que necesariamente debe ser manejado por todo el grupo humano que integra el CAL con el fin último de tener un funcionamiento sistemático, eficiente y eficaz acorde a sus objetivos propuestos.

En cuanto al mi caso particular, sobre el área dentro de la cual se me asigno para realizar mis actividades como estudiante practicante, recibo orientación sobre el

archivo digital y físico con la información de las organizaciones sindicales que recurren al CAL en pro de protección y fortalecimiento de sus derechos colectivos e individuales en materia laboral y constitucionales fundamentales en cuanto a derechos humanos.

Se observa que, en el poco tiempo de acompañamiento de sus problemáticas y asesoría jurídica, los trabajadores sindicalizados presentan diferentes problemáticas al igual que sus organizaciones sindicales. La anterior situación conlleva al estudio de las acciones que estos pueden iniciar en defensa de sus derechos laborales y/o sindicales y humanos, vulnerados, limitando el acompañamiento del CAL a aquellas que no requieren representación judicial, sin embargo se asesora en general sobre las acciones viables en cada caso, veamos:

Tabla 2. Acciones defensa libertad sindical.

NATURALEZA	TIPO DE ACCIÓN	COMPETENCIA
CONSTITUCIONALES	ACCIÓN DE TUTELA	JUEZ CONTITUCIONAL
ADMINISTRATIVAS	QUERELLA	MINISTERIO DEL TRABAJO
	DERECHO DE PETICIÓN	ENTIDAD PÚBLICA O PRIVADA
ORDINARIAS	DEMANDA LABORAL	JUEZ LABORAL MUNICIPAL O DEL CIRCUITO SEGÚN COMPETENCIA, RAZÓN DEL ASUNTO O CUANTÍA.
	DENUNCIA PENAL	FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN
PROMOCIÓN Y DEFENSA	SUPERVIGILANCIA	MINISTERIO PUBLICO
	ACCIÓN PREVENTIVA	CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO
DISCIPLINARIAS	QUEJA DISCIPLINARIA	PERSONERÍA PROCURADURÍA

Elaborada por: Centro de Atención Laboral, CAL, de Bucaramanga.

7.2.4 Cuarta Etapa. Recepción de usuario y registro de casos en el sistema.

En este primer mes de práctica jurídico social hubo lugar a la recepción de 19 usuarios, por tanto, 19 acciones registradas:

- **Acción número:** 100694.

Usuario: Jorge Andrés (presidente sindicato UCOTRAM).

Tipo de acción: concepto.

Resumen consulta/problemática/caso: el empleador se ha tomado atribuciones respecto a la solicitud de citas médicas, imponiendo la autorización del médico de campo antes de sacar citas en la medicina pre-pagada con un especialista, por parte de los trabajadores.

Resumen servicio prestado: se procede a indicar que las obligaciones especiales del empleador están consagradas en el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo o en su defecio las pactadas en CCT. Ahora, en uso del poder de dirección el empleador puede modificar las condiciones laborales e incluso otorgar beneficios a sus trabajadores de forma discrecional, pero nunca estos beneficios podrán representar un deterioro en los derechos de los trabajadores, dentro de esa situación se podría estar configurando un abuso del poder de dirección por parte del empleador. Se le indican las acciones que pueden iniciar como trámite ante el empleado informando la inconformidad con la situación y en caso y acción de tutela en caso de que derechos constitucionales fundamentales como el de la salud se vean seriamente afectados, entre otros del mismo rango. Solo se procede a emitir un concepto ya que el interés de la organización sindical fue ese.

- **Acción número:** 100697.

Usuario: Jhon Freddy (afiliado sindicato SINTRATEXIL).

Tipo de acción: Concepto.

Resumen consulta/problemática/caso: Ante un eventual cambio de sede la organización solicita un análisis del alcance de la Cláusula contenida en la CCT respecto al cambio de sede y la prima a favor de los trabajadores contemplada en tal evento. Desean saber si hay lugar la prima por cambio de sede, disposición contenida en tal cláusula, teniendo en cuenta que el cambio sería dentro del mismo municipio.

Resumen servicio prestado: Luego de analizar la disposición convencional, se encuentra que tal prima la estipulan como adicional a lo correspondiente por ley, numeral 8 del artículo 57 del CST, en eventos de cambios de sede para sufragar gastos de los trabajadores que se vean afectados, razón por la cual se indica que teniendo en cuenta que los trabajadores no incurrirán en gastos de traslado por ser el cambio dentro del mismo municipio no habrá lugar al cobro de la prima contenida en tal cláusula, sin embargo se le indica que ante eventuales formar de interpretación de tal disposición podrán acudir ante la jurisdicción ordinaria en busca de que un juez laboral dirima sus controversia jurídicas.

- **Acción número:** 100718.

Usuario: Antonio Moreno.

Tipo de acción: Derecho de Petición.

Resumen consulta/problemática/caso: El usuario solicita colaboración en la elaboración de una liquidación, pero manifiesta no recordar el salario que devengaba con exactitud, ni las horas extras. Indica su voluntad de requerir al empleador ante MINTRABAJO.

Resumen servicio prestado: Teniendo en cuenta que en usuario no cuenta con una información precisa para elaborar la liquidación, se procede a elaborar derecho de petición para solicitar a su antiguo empleador certificación laboral en la que conste el cargo, la jornada laboral y el salario devengado, al tiempo que se le indica al solicitante la importancia de esta información para poder proceder a elaborar su liquidación. No se elabora liquidación por falta de datos ciertos.

Seguimiento: el usuario indica haber desistido de la acción, haber recurrido a conciliación ante MINTRABAJO y haber llegado a un acuerdo de pago con el empleador sobre valores expuestos por su contraparte.

- **Acción número:** 1006868.

Usuario: Edwing Enrique (Afiliado sindicato SINTRAOSI y SINTRAFARMA).

Tipo de acción: impugnación de tutela.

Resumen consulta/problemática/caso: el usuario manifiesta presuntamente haber sido despedido por pertenecer a la organización sindical SINTRAOSI y SINTRAFARMA, encontrándose bajo el amparo del fuero circunstancial al estar el sindicato SINTRAOSI en medio de dirimir controversias jurídicas con el empleador por negativa a iniciar negociaciones. Indica que, como resultado de queja ante MINTRABAJO impulsada por el sindicato, se ordena al empleador sentarse a negociar, mas tal decisión fue apelada por el empleador, no habiendo respuesta al momento de esta consulta por parte del ente ministerial.

Resumen servicio prestado: se procede a realizar el análisis del fallo de primera instancia emitido por el juez de tutela y posterior a ello, la elaboración del documento de apelación con fundamento en los hechos de la tutela, la vulneración de los derechos y la información proporcionada por el usuario, para atacar los argumentos del A quo y solicitar el amparo ante el Ad quem. Son argumentos jurídicos de esta acción: el artículo 86 superior, el artículo 39 ibídem y la Sentencia T-998-10

Seguimiento: el usuario no da información del fallo luego de varias llamadas por lo que se procede al archivo de la acción.

- **Acción número:** 100874.

Usuario: Gloria Elena.

Tipo de acción: acción tutela.

Resumen consulta/problemática/caso: la usuaria fue despedida encontrándose en estado de embarazo, su forma de vinculación era contrato verbal a término indefinido, el empleador incumplía con las obligaciones de ley.

Resumen servicio prestado: se le informa sobre la estabilidad laboral reforzada bajo la cual se encuentra y la protección constitucional y legal que representa; no pudiendo ser despedida ni desmejorada en sus condiciones laborales sin que medie autorización ante MINTRABAJO por justa causa avalada por tal autoridad. Se le indica igualmente que esa decisión de despido no tiene efecto por no haber observado el debido proceso, es así que ante la afectación de derechos fundamentales se encuentra legitimada para activar el mecanismo de acción de tutela en busca del amparo constitucional de sus derechos vulnerados, con la pretensión de reintegro e indemnización por estar bajo estabilidad laboral reforzada por mujer embarazada.

Seguimiento: la usuaria desiste de la acción, informa que se va de viaje y no le interesa interponerla.

- **Acción número:** 100984.

Usuario: Edgar Aguilar (miembro Comité de Reclamos SINTRATEXIL).

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: el usuario desea saber si puede negarse a salir a vacaciones como orden del empleador a casusa del proceso de cambio de sede en que se encuentra la empresa o podría estar incurso en una falta disciplinaria por desobedecimiento de órdenes.

Resumen servicio prestado: se le indica que dentro de las facultades del empleador emanadas del poder de dirección, entre ellos el uso del ius variandi, éste está legitimado para tomar estas decisiones siempre y cuando no afecte derechos fundamentales de los trabajadores ni constituya desmejora en derechos laborales. Teniendo en cuenta la situación en concreto, se puede tomar como una medida con fundamento, no arbitraria con lo que restaría aclarar que sea por tal ocasión y luego de ello se continúe con los acuerdos de vacaciones colectivas

llevados a cabo con anterioridad, para verificar que no se estén desconociendo estos acuerdos.

- **Acción número:** 100986.

Usuario: Daniela.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: la usuaria se encuentra en estado de embarazo, beneficiaria del régimen especial de salud de Ecopetrol por parte del cónyuge, y por encontrar laborando su empleador la tiene vinculada al SGSSS, generando este hecho inconveniente en el pago de incapacidades. Es presionada por el empleador sobre renunciar al régimen especial o a su trabajo.

Resumen servicio prestado: se le brinda una asesoría completa sobre sus derechos como persona trabajadora embarazada y sobre el sistema de seguridad social integral y demás disposiciones respecto al caso en concreto. Es así que, en conclusión se indica deberá en primer lugar informarse sobre si dentro de la normatividad que regula el régimen especial de Ecopetrol se contempla la posibilidad de afiliarse a un cotizante diferente de este régimen, de ser así, el empleador deberá hacer los trámites respectivos para dirigir los aportes al FOSYGA, con lo cual los servicios en salud serán prestados por el régimen de excepción y las prestaciones económicas serán cubiertas por el FOSYGA, en proporción del Ingreso Base de Cotización (Ley 100 de 1993, Decreto número 1703 de 2002 y Decreto 057 de 2015. “Por el cual se modifica el artículo 14 del Decreto 1703 de 2002”). Luego de haber informado esta obligación del empleador y sugerido tal procedimiento, si continúan las conductas que induzcan a la renuncia podrían éstas ser constitutivas de acoso laboral, por lo que se le informa la Ley 1010 de 2006 sobre este tema y se le indican los mecanismos que tiene para su protección, como lo son: la queja ante el Comité laboral de la empresa y ante el Ministerio de Trabajo si la situación persiste o/y no se le ha dado el trámite adecuado por parte del Comité.

- **Acción número:** 101089.

Usuario: Organización sindical SINTRAINAGRO- PUERTO WILCHES.

Tipo de acción: apelación de decisión sanción disciplinaria.

Resumen consulta/problemática/caso: uno de los trabajadores pertenecientes a la organización sindical fue sancionado, indican la conducta no es meritoria de sanción por lo cual solicitan nuestro apoyo para recurrirla.

Resumen servicio prestado: analizado el caso y la normatividad implicada, se procede a elaborar recurso de apelación contra la decisión sanción emitida como resultado del proceso disciplinario por no estar el trabajador conforme con ella y ser evidentemente vulnerante de derechos del trabajador, ya que le sancionan por rechazar un beneficio de vivienda contemplado en el contrato de trabajo. Se alega la no existencia de la falta, la libertad del trabajador de decidir sobre tal beneficio y la extralimitación en la facultad sancionadora por parte del empleador. Se exponen fundamentos fácticos y jurídicos, y se solicita la absolución y el archivo del caso.

- **Acción número:** 101196.

Usuario: organización sindical SINTRAELECOL.

Tipo de acción: queja por incumplimiento de normas laborales y afectación de los derechos del trabajador.

Resumen consulta/problemática/caso: la organización sindical en pro de la defensa de los derechos individuales laborales manifiesta su interés de promover esta acción a favor de los trabajadores tercerizados afectados, vinculados a la ESSA mediante la contratista BRP, por la constante inobservancia de las obligaciones del empleador y vulneración de los derechos individuales laborales de sus trabajadores .

Resumen servicio prestado: se procede a elaborar la queja para que sea radicada ante MINTRABAJO con el fin de que ésta autoridad inicie proceso administrativo sancionatorio contra la ESSA con miras a sancionar la conducta del empleador e inducir al respeto de las normas laborales, teniendo en cuenta que es

este ente ministerial quien tiene la competencia y por tanto la función de vigilar el cumplimiento del Sistema Jurídico en materia laboral, el respeto de los derechos laborales e imponer las respectivas sanciones a quien incurra en conductas que violen la norma y vulneren derechos laborales. Lo anterior teniendo en cuenta que son los inspectores laborales de las distintas direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo competentes para garantizar la protección de los derechos laborales y el efectivo cumplimiento de este sistema jurídico en materia laboral. Como autoridad en el trabajo según lo dispuesto en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo y Ley 1610 de 2013, entre otras normas concordantes.

Seguimiento: No se logró información sobre el estado de la queja.

- **Acción número:** 101198.

Usuario: organización sindical SINTRAELECOL.

Tipo de acción: queja por incumplimiento de normas laborales y afectación de los derechos del trabajador.

Resumen consulta/problemática/caso: la organización sindical en pro de la defensa de los derechos individuales laborales manifiesta su interés de promover esta acción a favor de los trabajadores tercerizados afectados, vinculados a la ESSA mediante la contratista INMEL, por la constante inobservancia de las obligaciones del empleador y vulneración de los derechos individuales laborales de sus trabajadores .

Resumen servicio prestado: se procede a elaborar la queja para que sea radicada ante MINTRABAJO con el fin de que ésta autoridad inicie proceso administrativo sancionatorio contra la ESSA con miras a sancionar la conducta del empleador e inducir al respeto de las normas laborales, teniendo en cuenta que es este ente ministerial quien tiene la competencia y por tanto la función de vigilar el cumplimiento del Sistema Jurídico en materia laboral, el respeto de los derechos laborales e imponer las respectivas sanciones a quien incurra en conductas que violen la norma y vulneren derechos laborales. Lo anterior teniendo en cuenta que son los inspectores laborales de las distintas direcciones territoriales del Ministerio

del Trabajo competentes para garantizar la protección de los derechos laborales y el efectivo cumplimiento de este sistema jurídico en materia laboral. Como autoridad en el trabajo según lo dispuesto en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo y Ley 1610 de 2013, entre otras normas concordantes.

Seguimiento: No se logró información sobre el estado de la queja.

- **Acción número:** 101200.

Usuario: organización sindical SINTRAELECOL

Tipo de acción: queja por incumplimiento de normas laborales y afectación de los derechos del trabajador.

Resumen consulta/problemática/caso: la organización sindical en pro de la defensa de los derechos individuales laborales manifiesta su interés de promover esta acción a favor de los trabajadores tercerizados afectados, vinculados a la ESSA mediante la contratista MECM, por la constante inobservancia de las obligaciones del empleador y vulneración de los derechos individuales laborales de sus trabajadores .

Resumen servicio prestado: se procede a elaborar la queja para que sea radicada ante MINTRABAJO con el fin de que ésta autoridad inicie proceso administrativo sancionatorio contra la ESSA con miras a sancionar la conducta del empleador e inducir al respeto de las normas laborales, teniendo en cuenta que es este ente ministerial quien tiene la competencia y por tanto la función de vigilar el cumplimiento del Sistema Jurídico en materia laboral, el respeto de los derechos laborales e imponer las respectivas sanciones a quien incurra en conductas que violen la norma y vulneren derechos laborales. Lo anterior teniendo en cuenta que son los inspectores laborales de las distintas direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo competentes para garantizar la protección de los derechos laborales y el efectivo cumplimiento de este sistema jurídico en materia laboral. Como autoridad en el trabajo según lo dispuesto en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo y Ley 1610 de 2013, entre otras normas concordantes.

Seguimiento: No se logró información sobre el estado de la queja.

- **Acción número:** 102124.

Usuario: Roberto Valencia.

Tipo de acción: acción de tutela.

Resumen consulta/problemática/caso: el usuario, junto a toda su familia, requiere tratamiento médico en la ciudad de Bucaramanga, por lo cual solicita el traslado de la ciudad de Barrancabermeja en la cual se encuentra laborado, a la ciudad de Bucaramanga, esto también motivado por la contaminación de su lugar de residencia, promovido todo con el fin de mejorar la calidad de vida de todo su núcleo familiar y propender por un ambiente más propicio para el diagnóstico de la salud de la familia.

Resumen servicio prestado: analizada la situación del usuario se procede a elaborar acción de tutela, indicando los requisitos para su procedencia los cuales son inmediatez y afectación o amenaza de derechos fundamentales, en este caso el derecho a la salud, una vida digna y un trabajo en iguales condiciones, derecho a la protección familiar, entre otros que se ven afectados conforme expone su situación. Se le indica nuestra labor de medio, por lo que no se garantiza un resultado favorable.

Seguimiento: acción negada por improcedente, se procede a elaborar la respectiva impugnación.

- **Acción número:** 102128.

Usuario: Andrey.

Tipo de acción: Queja ante MINTRABAJO.

Resumen consulta/problemática/caso: el usuario manifiesta haber sido despedido presuntamente por su afiliación a la organización sindical de la empresa, indica ocurrió por haber manifestado ampliamente su interés de hacer parte de su junta Directiva.

Resumen servicio prestado: se procede a indicar los derechos de asociación sindical y las conductas que pueden presumirse como anti sindicales, la protección

al derecho de asociación contemplada en el artículo 354 del CST y 200 del CP, al tiempo que se le enseñan los mecanismos ante los que puede recurrir, posterior a ello se elabora queja ante MINTRABAJO, por haber sido su elección, en busca de que la autoridad competente entre a estudiar y a sancionar las violaciones de las normas laborales y el derecho individual de asociación sindical contemplado en el artículo 39 superior principalmente.

Seguimiento: No se logró información sobre el estado de la queja.

- **Acción número:** 102137.

Usuario: Adriana Arteaga (presidenta Organización sindical SINTRACAVI)

Tipo de acción: asesoría

Resumen consulta/problemática/caso: presentaron queja ante MINTRABAJO por incumplimiento del derecho a la dotación, requiere asesoría sobre este derecho y si es legítimo que el empleador los obligue a devolverlo

Resumen servicio prestado: se le indica la normatividad del Código Sustantivo del Trabajo que regula este asunto; artículos 230 al 235 de del mismo, la periodicidad en que debe ser entregada y a los trabajadores que cobija tal derecho. En la misma medida se le informa que el trabajador no se encuentra en obligación de devolverla salvo que así lo hayan acordado con el empleador en protección de la imagen de la empresa, esto quiere decir, cuando haya insignias que comprometan la responsabilidad de la empresa.

- **Acción número:** 102141.

Usuario: Adriana Isabel (Presidenta Organización sindical SINTRACAVI).

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: el empleador ha informado la devolución de las cuotas extraordinarias descontadas a los trabajadores no afiliados a la organización pero beneficiarios de la convención. Indica que en los estatutos de la

organización sindical se dispuso sobre a quiénes se les debe aplicar tal descuento, estando los beneficiarios dentro de estos.

Resumen servicio prestado: se brinda información completa sobre quiénes son afiliados (fundadores y adherentes) y quiénes ostentan la calidad de beneficiarios (trabajadores no sindicalizados a quienes se le extienden los beneficios de la convención del sindicato mayoritario cuando éste ocupe la tercera parte de los trabajadores de la empresa). Al respecto igualmente se informa que los estatutos es la forma es que la organización se ha regir pero tales disposiciones solo obligan a sus afiliados. Los beneficiarios no sindicalizados solo están obligados a pagar la cuota ordinaria, conforme lo indica el artículo 68 de la ley 50 de 1990.

- **Acción número:** 102150

Usuario: Jorge Andrés (presidente Organización sindical UCOMTRAM)

Tipo de acción: asesoría Debido Proceso

Resumen consulta/problemática/caso: los trabajadores desconocen el debido proceso mediante el cual se han de ceñir los procesos disciplinarios en la empresa, razón por la cual no podrán identificar las vulneraciones a tal derecho e iniciar las acciones necesarias para protegerlos.

Resumen servicio prestado: se procede a elaborar un documento con información completa sobre el derecho constitucional fundamental al debido proceso, indicando la normatividad; art. 39 CN, art. 115 CST, sentencia C-593 de 2014 en general y el RIT y la CCT en particular, estas dos últimas igualmente no deberán vulnerar el sistema jurídico en materia laboral. Disposiciones normativas que deberán ser tomadas en cuenta por el empleador antes de sancionar a un trabajador, se le indican los principios orientadores del debido proceso con base en los cuales se procura garantizar el derecho a la defensa y la facultad sancionadora del empleador, la cual encuentra no es absoluta la misma encuentra sus límites en los derechos constitucionales fundamentales del trabajador. Se le indica que el *ius variendi* y demás facultades derivadas del poder de dirección no

son absolutas y ante vulneración de tales principios y derechos constitucionales fundamentales podrán interponer queja ante MINTRABAJO y accione de tutela en busca del amparo constitucional de esos derechos de rango constitucional y fundamental que resulten afectados o amenazados.

- **Acción número:** 102452.

Usuario: Zulma Lizcano (secretaria organización sindical UCOTRAM).

Tipo de acción: Recursos contra decisión sanción disciplinaria.

Resumen consulta/problemática/caso: la trabajadora fue sancionada por no practicarse la prueba de alcoholemia.

Resumen servicio prestado: se procede a elaborar los recursos de reposición y de apelación que proceden contra la decisión sanción dela que fue objeto la trabajadora, con bases a la información suministrada por la trabajada se exponen las razones por las que no se considera la existencia de la falta disciplinaria, se solicita se revoque el fallo disciplinario y como consecuencia de lo anterior, se proceda al archivo de la diligencia.

Seguimiento: la decisión fue confirmada en las dos instancias.

- **Acción número:** 102473.

Usuario: Cristian Fabián.

Tipo de acción: liquidación de prestaciones sociales.

Resumen consulta/problemática/caso: el usuario manifiesta haber renunciado a su trabajo, y no haber recibido el correspondiente pago de los salarios adeudados ni la liquidación correspondiente.

Respuesta emitida: se procede a elaborar liquidación con base a la información suministrada por el usuario, se le informa sobre la obligación del empleador de entregarla en el mismo momento de la terminación de la relación laboral so pena de incurrir en mora teniendo que cancelar un día de salario a favor del trabajador por cada día de atraso en la entrega de los valores de liquidación. Esto quiere

decir que la norma no contempla un término en el cual el empleador pueda basarse para demorar la entrega de estos valores, debe hacerlo de forma inmediata tal como lo dispone el artículo 65 del C.S.T. Igualmente se le indica que elaborada la liquidación puede recurrir ante MINTRABAJO para requerirlo con el fin de que aquel llegue a un acuerdo de pago o agotar el mecanismo de la conciliación prejudicial antes de iniciar un proceso Ordinario Laboral para solicitarle al Juez Laboral la pretensión del pago de la liquidación y demás conceptos.

- **Acción número:** 102553.

Usuario: Adriana Arteaga (presidenta Organización sindical SINTRACAVI).

Tipo de acción: recursos de ley.


Resumen consulta/problemática/caso: la usuaria manifiesta inconformidad ante la decisión de MINTRABAJO, ya que considera la sanción impuesta por tal autoridad resulta irrisoria en comparación con la afectación de los derechos y teniendo en cuenta la reincidencia en tal conducta por parte del sancionado.

Resumen servicio prestado: se procede a elaborar los recursos de ley contra la resolución exponiendo los argumentos fácticos y jurídicos que permitan persuadir a la autoridad sobre el error en la decisión del monto de la sanción impuesta, ya que no se contemplaron los criterios necesarios para imponerla, contenidos en artículo 12 de la Ley 1610 de 2013 y demás normas concordantes.

Seguimiento: no ha habido respuesta.

Imagen 4. Registro de acciones en el sistema.

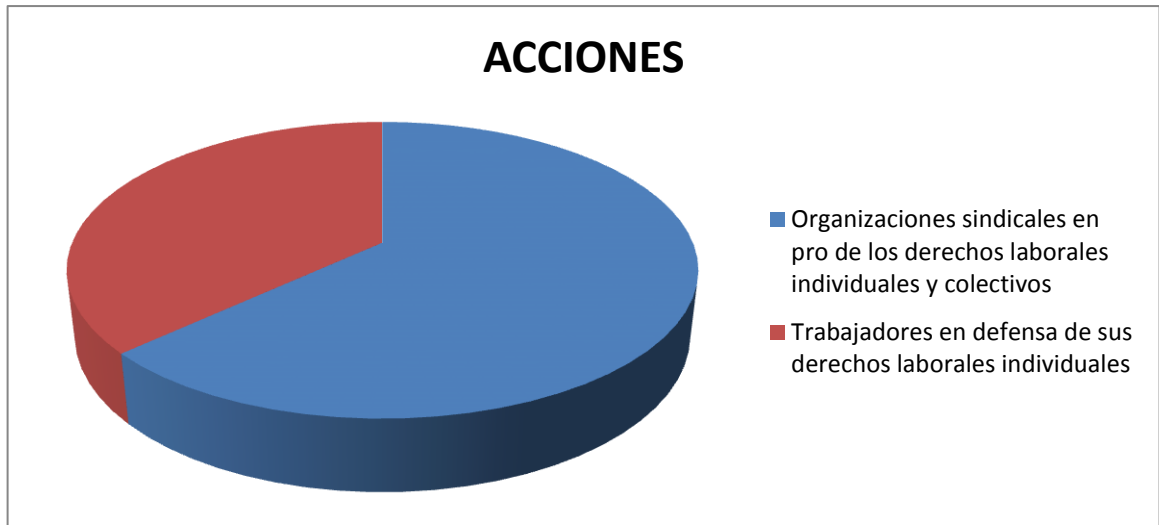
← → ↻ 200.25.22.61:8080/CAL/paginas/inicioPrincipal.jsf 🔍 🌟 🏠 ⋮



Bienvenido(a): Gladys Quinones - [gquinones] - ROLE_ASESOR Mi cuenta Cerrar Sesión

Registrar nueva acción		Seguimiento de acciones		Reportes			
102553	07/07/2016	Caso	Adriana I. Arteaga Navarro	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo	
102473	06/07/2016	Caso	CRISTIAN FABIAN JAIMES ARAQUE	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
102451	06/07/2016	Caso	Zulma Lizcano Díaz	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
102150	30/06/2016	Consulta	Jorge Andrés Lizcano	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
102141	30/06/2016	Consulta	Adriana I. Arteaga Navarro	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
102137	30/06/2016	Consulta	Adriana I. Arteaga Navarro	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
102128	30/06/2016	Caso	ANDREY PIÑERES ZAPATA	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo	
100894	10/06/2016	Consulta	EDGAR AGUILAR ORTIZ	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
100874	10/06/2016	Caso	GLORIA ELENA CASTRO QUINTERO	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
100868	10/06/2016	Caso	EDWING ENRIQUE HERNANDEZ MARTINEZ	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
100718	08/06/2016	Caso	ANTONIO MORENO CARVAJAL	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
100697	08/06/2016	Caso	JHON FREDDY CARRILLO DULCEY	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
102124	30/06/2016	Caso	Roberto E. Valencia Gómez	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
101200	16/06/2016	Caso	SINTRAEECOL Bucaramanga	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo	
101198	16/06/2016	Caso	SINTRAEECOL Bucaramanga	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo	
101196	16/06/2016	Caso	SINTRAEECOL Bucaramanga	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo	
101089	14/06/2016	Caso	SINTRAPROACEITES Sabana de Torres San Alberto	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
100986	13/06/2016	Consulta	DANIELA GOMEZ FENCE	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
100694	08/06/2016	Caso	Jorge Andrés Lizcano	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	

Gráfico 1. Acciones realizadas- Primer mes



De esta forma indico el inicio de mis actividades realizadas durante el primer mes de práctica jurídico social dentro del CAL, actividades que se irán enriqueciendo y expandiendo a medidas que se desarrolla mi Trabajo de Grado.

7.3 SEGUNDO INFORME

En esta segunda etapa, segundo mes de mi práctica jurídico social desarrollada en el Centro De Atención Laboral “CAL” de Bucaramanga, contribuyendo no solo con la estrategia del Centro de Atención sino igualmente con mi formación práctica jurídica y humana frente a la problemática de los usuarios que acuden en busca de los servicios ofrecidos por el Centro, fue posible avanzar en el desarrollos de los objetivos específicos propuestos.

Inicialmente se optó por indagar dentro de los archivos digitales del CAL sobre las acciones anteriormente realizadas por los asesores que han pasado por este lugar.

En él se encontraron las acciones correspondientes al área de Derecho Laboral Individual y al área del Derecho Laboral Colectivo organizadas dentro de un archivo con el nombre de cada estudiante, ya dentro de cada una de estas carpetas de los asesores, ubicadas dentro de un sistema denominado COMPARTIR como indiqué en mi primer informe, se hallaron las acciones realizadas por cada uno de ellos, ubicadas de forma grupal según el tipo de acción y/o según la organización sindical para las cuales fue elaborada.

En estos archivos se pudo encontrar información respecto a las acciones solicitadas por las organizaciones sindicales para defender derechos laborales colectivos e individuales en cabeza de sus trabajadores afiliados e incluso los derechos de la organización como tal.

En ellos se pudo encontrar las siguientes acciones como mecanismo de protección de la libertad sindical:

- Derechos de petición ante empleador.
- Tutela.
- Queja administrativa ante MINTRABAJO.
- Denuncia penal
- Queja disciplinaria ante la Procuraduría.

Respecto a las acciones para activar la jurisdicción ordinaria laboral se recuerda que al no prestar el servicio de representación judicial el CAL no presta colaboración en la elaboración de éstas teniendo en cuenta que esto hace parte de una estrategia que ha de ser cuidadosamente elaborada por el profesional encargado de llevar el caso ante esta jurisdicción.

En lo que efectivamente se le ayuda, a las organizaciones sindicales o usuarios de nuestros servicios, es en la elaboración de acciones y orientación y fortalecimiento de sus derechos, esto como una forma de agotar etapas en busca de solucionar sus problemáticas al tiempo que se ira trabajando en el recaudo del material probatorio en caso de que deban recurrir ante la jurisdicción laboral mediante demanda.

El archivo del CAL y el seguimiento a las acciones igualmente presta un servicio importante como herramienta de control, para el CAL como para las organizaciones sindicales, sobre las etapas que se van agotando en busca de dar solución favorable a sus problemáticas.

Ahora bien, igualmente se indagó sobre mecanismos de protección de la libertad sindical autorizados por las normas constitucionales y legales.

Posterior a ello se optó por indagar sobre los derechos en juego, el rango jurídico y las autoridades mediante la cual se podría recurrir ante eventuales violaciones de normas laborales o afectación de derechos de las organizaciones sindicales y por tanto, igualmente, los trabajadores que la constituían.

Con base a esas averiguaciones, se procedió a ubicar las acciones según la norma quebrantada mediante la cual se afecta el derecho de asociación sindical y por tanto vulnera derechos laborales sindicales, la autoridad competente, el grado de afectación o amenaza de causar un perjuicio irremediable, la clase de derechos afectados; si solo eran laborales fundamentales o iban más allá afectando gravemente derechos humanos, y sobre todo a quien facultaba la norma para dirimir la problemática y garantizar los derechos afectados.

En primer lugar se partió por ubicar lo fundamental del derecho de asociación sindical, el cual se encuentra consagrado en nuestra Carta Política en su artículo 39. De aquí que sea un derecho del que se puede buscar la protección inmediata mediante la **acción de tutela** cuando resulten vulnerados o amenazados.

En segundo lugar, el artículo 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que el Ministerio del Trabajo es la autoridad competente para vigilar el efectivo cumplimiento del sistema normativo jurídico en materia laboral dentro de la relación trabajador-empedor, disponiendo que éste tendrá facultades de policía permitiéndoles realizar vigilancia y control e imponer las sanciones a que haya lugar por el incumplimiento de normas laborales, con lo que se podrá recurrir ante ellas mediante **queja** para que investigue las presuntas violaciones por parte del empleador contra trabajadores y organizaciones sindicales y proceda a imponer las sanciones a que haya lugar.

Igualmente, el artículo 486 ibídem, indica que será competencia exclusiva de los jueces declarar derechos individuales y por tanto, dirimir cualquier controversia jurídica atribuida solo a éstas autoridades, ante las cuales se podrá recurrir mediante **demanda laboral**.

Respecto a las **quejas disciplinarias**, el artículo 277 de la Constitución Política faculta a la Procuraduría General de la Nación, por intermedio de sus delegados o por sí para vigilar el cumplimiento de la Constitución, las leyes, las decisiones judiciales y los actos administrativos y proteger los derechos humanos y asegurar su efectividad, entre otras tantas, atribuyéndole facultades judiciales. Con lo que se legitima para acudir ante esta autoridad o sus delegados para buscar la protección de derechos, aún más cuando la autoridad encargada de esa área evidencia un presunto incumplimiento de su deber y por tanto falta a su función.

Pudiendo interponer ante esta autoridad igualmente las **acciones de supervigilancia o acción preventiva** con el fin de la vulneración no resulte más agravada por la presunta omisión de otras autoridades administrativas.

Por último, la **acción penal** como mecanismo mediante el cual se recurre a la jurisdicción penal por violación del derecho de asociación sindical y por ende de sus libertades sindicales, se encuentra en el artículo 354 del CST y el artículo 200 del CPC tipifican las conductas que atenten contra los derechos de reunión y asociación sindical.

De esta forma se indagó sobre los mecanismos de protección de la libertad sindical, logrando profundizar un poco más sobre el cuadro que trata el mismo asunto y fue indicado en el informe primero, al tiempo que se avanzó en el desarrollo del primer objetivo específico.

Respecto a al registro de las problemáticas comunes presentadas por las organizaciones sindicales, con el avance del desarrollo de este objetivo específico se logró evidenciar pequeñas debilidades de las organizaciones sindicales respecto a el recaudo del material probatorio en algunos casos y en otros sobre el conocimiento de normatividad sobre sus derechos.

No se puede partir de una generalización de tales situaciones de debilidad, ya que éstas eran más evidente en organizaciones sindicales o subdirectivas más jóvenes, con poco tiempo de creación, o con Juntas Directivas relativamente nuevas, ya que aquellos con mayores años, no solo las experiencias aportaban a fortalecer su conocimiento sino igualmente el amplio manejo de jurisprudencia que desarrollaba sus derechos laborales y colectivos.

En cuanto a sus fortalezas, dentro de ellas me arriesgo a ubicar su máximo interés de fortalecer sus conocimientos, su disposición o atención a seguir las orientaciones, asesorías y recomendaciones respecto a sus derechos, los mecanismos de protección e identificación de posibles vulneraciones de normas dentro de las actuaciones del empleador. Igualmente considero como una fortaleza el tener establecido un fuerte mecanismo de comunicación con el empleador, situación que en reducidos casos se evidenciaba con sinceridad, ya que en otros solo eran formas falsas para dilatar o evitar acciones de los sindicatos.

Ahora bien, para la presentación de este informe procedo a recordar el objetivo general y los específicos propuestos para el desarrollo de esta práctica jurídico social teniendo en cuenta que se logró avanzar en cada uno de ellos, como se podrá observar en las labores realizadas e informadas en el presente escrito.

7.3.1 Labores realizadas durante el segundo mes de práctica en el centro de atención laboral, “cal” de Bucaramanga.

Durante el periodo comprendido entre el 07 de julio y 07 de agosto del año 2016 se desarrollan las siguientes actividades en el CAL:

7.3.1.1 Recepción de problemáticas de las organizaciones sindicales adscritas al CAL de Bucaramanga.

Diferentes organizaciones sindicales se acercan al Centro de Atención Laboral en busca de posibles soluciones a sus problemas. Principalmente se parte por escuchar la situación fáctica de la cual se desprende su preocupación.

Posterior a ello se opta por hacer una exposición sucinta de la normatividad que regula el asunto respecto los derechos que se encuentran involucrado y por tanto,

vulnerados, para así proceder a dar una orientación sobre las acciones mediante las cuales puede buscar la solución a sus situaciones jurídicas.

Se contribuye no solo con la elaboración y eventual seguimiento a las acciones necesarias sino que se opta por el fortalecimiento de los derechos laborales tanto individuales como colectivos para que la organización sindical se vaya formando e instruyendo mediante las asesorías y orientaciones dadas antes de que proceda ésta a iniciar cualquier trámite administrativo o judicial.

En cumplimiento de este objetivo de instrucción y colaboración y/o acompañamiento jurídico respecto de sus problemáticas; mediante la asesoría, orientación y elaboración de acciones, se puede observar que, a pesar de las organizaciones sindicales contar con conocimiento normativo tanto legal como jurisprudencial, en ocasiones su debilidad se encuentra en la forma como se preparan para la defensa de sus derechos, la estrategia principalmente se encuentra en la constitución de todo un material probatorio para respaldar no solo los hechos ante una actuación, ya sea administrativa o judicial, al tiempo que da certeza y eleva la probabilidad de éxito de las pretensiones.

Ahora bien, éstas fueron las acciones registradas en este periodo:

- **Acción número:** 102880.

Organización sindical: SINTRASALES.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: mora en la entrega de las cuotas sindicales recaudadas por parte del empleado

Resumen servicio prestado: se estaría frente a una afectación al derecho fundamental de asociación por ser las cuotas sindicales su única fuente de sustento. Tema desarrollado AMPLIAMENTE por la jurisprudencia colombiana. La

afectación legítima, por activa, a la organización sindical para la activación del mecanismo de acción de tutela en pro del amparo de los derechos amenazados tal como lo indica la jurisprudencia colombiana en sentencia T-324 de 1998 y T-1211 de 2000, entre otras, sobre la indebida retención o simple mora en la entrega de las cuotas sindicales descontada a los trabajadores, toda vez que estas cuotas son la única fuente de subsistencia de la organización por lo cual con la obstaculización de este derecho se estaría vulnerando el derecho de asociación sindical, derecho constitucional fundamental. Se le indica igualmente que puede ser tratado mediante queja administrativa ante MINTRABAJO, como incumplimiento del sistema jurídico en materia laboral y de los acuerdos convencionales si en ellos se trató este derecho de la organización y obligación de aplicar los descuentos por parte del empleador a los trabajadores afiliados a la organización y a los beneficiarios de la convención colectiva.

Seguimiento: la organización se muestra muy agradecida y solicita igualmente información jurídica sobre otros temas relacionados con los derechos de asociación sindical.

- **Acción número:** 103575.

Organización sindical: SINTRACAVI.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: debido proceso en los procedimientos disciplinarios laborales.

Resumen servicio prestado: se le brinda una información completa sobre la normatividad que regula el derecho constitucional fundamental al debido proceso, el cual se encuentra establecido principalmente en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia y desarrollado por el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, con modificaciones introducidas por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. Al igualmente desarrollado por la jurisprudencia, en especial, la sentencia C-593 de 2014, mediante la cual la Corte da una indicación puntual de los principios

que orientan al debido proceso y la garantía que persigue sobre el derecho de defensa.

- **Acción número:** 104025.

Organización sindical: SINTRAPALMAS SECCIONAL PUERTO WILCHE.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: la organización sindical solicita capacitación respecto a la protección constitucional y legal por estabilidad laboral reforzada.

Resumen servicio prestado: se procede a llevar a cabo escuela de formación en relación con el tema de Estabilidad Laboral Reforzada, contando con la participación de aproximadamente 39 trabajadores sindicalizados, indicando las clases de estabilidad laboral reforzada que se pueden presentar; por fuero sindical, fuero reforzado por maternidad y personas con limitaciones. Se le indican el debido proceso que debe seguir el empleador para poder despedir una persona amparada bajo esta protección constitucional, siendo el Ministerio del Trabajo, como autoridad del trabajo, el encargado de autorizar estos despidos previo estudio de la justa causa alegada por el empleador, con excepción del fuero sindical ya que aquí la autoridad competente para levantar esta garantía foral es el juez laboral, mediante un procedo especial de levantamiento de fuero sindical.

Se les indica que, cualquier decisión tomada sin observancia del debido proceso se entenderá como violatoria de normas laborales y vulnerante de los derechos constitucionales fundamentales del trabajador afectado, habilitándolo para activar el mecanismo de la acción de tutela en busca del amparo de los derechos afectados, decretar nulo el despido y por tanto solicitar el reintegro, junto con la indemnización equivalente a 60 días de salario cuando se es por embarazo o de 180 días cuando se encontraba bajo estabilidad laboral por debilidad manifiesta conforme lo dispone la Ley 361 de 1997.

Esta acción se estructuran dentro de los procesos de formación brindados a las organizaciones sindicales para que se instruyan en la defensa de los derechos individuales de sus trabajadores representados, logrando un mejor resultado proporcionando el conocimiento directamente a la mayor cantidad de trabajadores que hagan parte del sindicato. La capacitación incluyó la entrega de un manual práctico con la información más relevante sobre el tema expuesto.

Dentro de las jornadas se evidenció gran interés por parte de los trabajadores asistentes; mediante participación y exposición de casos. Se Observó igualmente que en muchas situaciones los trabajadores desconocen qué conductas se encuentran prohibidas por violar disposiciones normativas y atentar contra los derechos del trabajador, cómo proceder y ante cuál autoridad, cómo es el trámite seguido, y de cuáles acciones disponen para buscar el cese de la vulneración a sus derechos laborales.

Se les indicó que al encontrarse bajo una estabilidad laboral reforzada por embarazo, debilidad manifiesta o enfermedad, los hace sujetos de especial protección por parte del Estado.

Imagen 5. Escuela de formación-Estabilidad laboral reforzada



Acción número: 104025 Organización sindical: SINTRAPALMAS PUERTO WILCHE Tema: Estabilidad Laboral Reforzada. Escuela de Formación.

7.3.1.2 Recepción de problemáticas del área del derecho laboral individual.

Debido a la gran afluencia de personas trabajadoras no sindicalizadas que sienten vulnerados sus derechos laborales individuales y requieren, ya sea de orientación, asesoría o elaboración de algún documento, se dispone mi colaboración dentro de esta área del derecho cuando el número de personas que consulta ha aumentado considerablemente requiriendo la disposición de más asesores dentro de esta área del derecho.

Ahora bien, éstas fueron las acciones registradas en este periodo:

- **Acción número: 102714.**

Usuario: Luis Fernando.

Tipo de acción: Trámite ante empleador/derecho de petición.

Resumen consulta/problemática/caso: el trabajador informa no ha podido disfrutar de sus vacaciones hace aproximadamente tres años.

Resumen servicio prestado: se le informas los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores (art. 53 CN), encontrándose dentro de estos el derecho al descanso. Se informa igualmente la normatividad que regula este derecho; duración, época de vacaciones, interrupción, compensación en dinero, su acumulación, artículos 186 al 192 respectivamente, al igual se le indica que el empleador puede alegar la prescripción de las mismas el cual es de tres años a partir de que se causen si deja vencer tal termino. Se procede a elaborar petición de vacaciones al empleador.

Seguimiento: el usuario desiste de la acción.

- **Acción número:** 102830.

Usuario: Juan Pablo.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: El usuario solicita información sobre sus derechos laborales.

Resumen servicio prestado: se procede a indicar la modalidad bajo la cual se encontraba vinculado con su empleador, los derechos nacidos de un contrato laboral verbal el cual se entiende es a término indefinido por no haber cumplido formalidad alguna para que sea diferente (artículo 38 CST), el proceso de liquidación de las prestaciones sociales; cesantías, interés de las cesantías, prima, vacaciones. Al igual se le informa sobre sus derechos mínimos e irrenunciables (artículo 53 superior) y cuándo se puede hablar de una indemnización por terminación de la relación laboral sin justa causa (artículo 64 CST), cuales son las autoridades en el trabajo, y que acciones puede iniciar ante eventuales vulneración de normas (MINTRABAJO mediante queja), reconocimiento de derechos individuales laborales (Juez Laboral mediante demanda), vulneración de

derechos constitucionales fundamentales, afectación del mínimo vital (Juez Constitucional mediante acción de tutela), en caso de mora en el pago de la liquidación por la terminación de la relación laboral podrá intentar la conciliación ante MINTRABAJO.

- **Acción número:** 102948.

Usuario: Antonio Moreno.

Tipo de acción: Asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: el usuario solicita información sobre sus derechos laborales.

Resumen servicio prestado: se procede a indicar la modalidad bajo la cual se encuentra vinculado con su empleador, los derechos nacidos de un contrato laboral verbal a término indefinido por no haber cumplido formalidad alguna para que sea diferente (artículo 38 CST), sus derechos mínimos e irrenunciables y la prevalecía de la realidad sobre la forma (artículo 53 superior), el mecanismo mediante el cual puede solicitar que se declare el contrato realidad al acudir a la jurisdicción ordinaria laboral mediante una demanda.

- **Acción número:** 103185.

Usuario: Roberto Valencia.

Tipo de acción: Impugnación de tutela

Resumen consulta/problemática/caso: el juez de primera instancia negó por improcedente su solicitud de tutela al mínimo vital, derecho a la salud, una vida digna y la protección familiar ante la negativa del empleador de otorgar el traslado.

Resumen servicio prestado: se procede a elaborar recurso de apelación en contra de las sentencia del a quo.

Seguimiento: el usuario no da información del fallo, se procede al archivo.

- **Acción número:** 103235.

Usuario: Rubín Samuel.

Tipo de acción: acción tutela.

Resumen consulta/problemática/caso: fue despedido sin que se observaran los principios orientadores del debido proceso, vulnerando esta garantía constitucional.

Resumen servicio prestado: se procede a elaborar acción de tutela, previo estudio del caso, por la vulneración del derecho constitucional y fundamental al debido proceso al mínimo vital, derecho al trabajo. Igualmente se fundamentó la acción de tutela en lo preceptuado en el Preámbulo y los artículos 2, 13, 25, 29, y 86 de la Constitución Política y su Decreto reglamentario 2591 de 1991, en el artículo 115 del CST y la sentencia 593 de 2014. Se le indico en al usuario en qué consiste este mecanismo, la disposición jurídica de no interponer más de una tutela por un mismo hecho y el juramento que debe hacer en la misma, al igual que el trámite que sigue; la notificación al accionado y el derecho a que éste se pronuncie sobre los hechos (derecho a la defensa), el término de 10 días hábiles con el que cuentan los Jueces para emitir decisión y el término de tres días hábiles posteriores a la notificación del fallo con los que cuenta él, como accionante, para impugnar tal decisión de resultar desfavorable a sus pretensiones, se le explico nuestra labor de medio y no de resultado y su compromiso de informar el estado de la acción.

Seguimiento: negada por improcedente, el usuario deja vencer términos por lo que se le informa no hay lugar a apelación por encontrarse ya la misma en firme. Se le indica que puede recurrir a la jurisdicción ordinaria laboral mediante demanda pero para ello debe contar con la representación de un abogado, de no contar con recursos podrá recurrir ante los Consultorios Jurídicos para que le representen siempre y cuando la cuantía de sus pretensiones no exceda los 20 SMLMV.

- **Acción número:** 103284.

Usuario: Esperanza.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: solicita información sobre proceso de calificación de origen de enfermedad.

Resumen servicio prestado: se le informa que la respectiva EPS que inició el procedimiento requerirá al empleador toda la documentación necesaria sobre historia médica, análisis del puesto de trabajo, entre otros soportes antes de emitir un concepto sobre si el origen de la enfermedad es común o profesional, a partir de la notificación del dictamen contará con un término de 10 días hábiles para recurrirlo en caso de no estar de acuerdo con el mismo.

Teniendo en cuenta que aun la EPS no se ha manifestado, debe esperar a que esto ocurra e ir recaudando el material probatorio que considere pertinente para recurrir tal decisión.

- **Acción número:** 103285.

Usuario: Cristian Fabián.

Tipo de acción: orientación.

Resumen consulta/problemática/caso: indica la negativa del empleador a recibirle el cobro de los valores correspondientes a la liquidación.

Resumen servicio prestado: en asesoría se procede a recordar que, ante la negativa del empleador de recibir la solicitud de pago de la liquidación la puede allegar por correo certificado o solicitar la conciliación ante MINTRABAJO y allegarle la liquidación de una vez con la citación a tal diligencia al empleador, teniendo en cuenta la presunta mala fe del empleador de reconocer sus derechos laborales al pago de estos valores.

Se le hace una descripción del mecanismo de conciliación, el cual es una forma de solucionar las controversias jurídicas de forma expedita sin tener que recurrir a la jurisdicción ordinaria laboral, en tal evento tendrá facultad para conciliar sobre sus derechos inciertos y discutibles (artículo 53 superior) no estando obligado a hacerlo sobre sus derechos ciertos e indiscutibles, pudiendo llegar a un acuerdo

de pago mediante acta de conciliación la cual hará tránsito a cosa juzgada y prestará mérito ejecutivo.

- **Acción número:** 103593.

Usuario: Bernabé Díaz.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: trabaja con un familiar quien le indicó es bajo la modalidad de prestación de servicios, desea conocer las formas de vinculación laboral y los derechos que se desprenden de ellas.

Resume servicio prestado: se inicia por indagar la situación del usuario, labores realizadas, salario devengado, horarios, cumplimiento de órdenes, etc. Luego de este análisis se le indican la forma en la que se encuentra vinculado no es la apropiada de acuerdo con la realidad ya que se observan los tres elementos requeridos para que haya contrato de trabajo no importando el nombre que se le haya dado (artículo 23 CST). Como consecuencia de lo anterior, los derechos mínimos e irrenunciables que le asiste (artículo 53 superior), los mecanismos para buscar su protección y efectiva materialización como lo es la demanda ordinaria laboral para declarar el contrato realidad y el reconocimiento de los derechos laborales que del mismo se derivan.

- **Acción número:** 103886.

Usuario: Michael Antonio.

Tipo de acción: trámite ante empleador/derecho de petición.

Resumen consulta/problemática/caso: el trabajador indica el empleador no ha consignado a tiempo las cesantías por lo que desea solicitar el reconocimiento de la indemnización moratoria a que hay lugar.

Resumen servicio prestado: se le indica sus derechos, la obligación del empleador de consignar las cesantías antes del 15 de febrero so pena de incurrir en mora debiendo un día de salario por cada día de retraso. Se le informa

igualmente los riesgos de elevar esta solicitud, pues como negativa a ella el empleador puede tomar represalias y despedirlo, se le previene al tiempo que se le indican los mecanismos y autoridades laborales a las que puede recurrir en tales casos. Se elabora derecho de petición solicitado para el reclamo de tales valores.

Seguimiento: fue despedido, sin embargo informa llegó a un acuerdo de pago con el empleador y no le interesa iniciar ninguna acción al respecto.

- **Acción número:** 104286.

Usuario: Rafael.

Tipo de acción: trámite ante empleador/derecho petición.

Resumen consulta/problemática/caso: tiene la edad para acceder a la pensión pero sus semanas no alcanzan, en el reporte de historia laboral emitida por el fondo de pensiones se observan faltantes la mayoría de los tiempos laborado con el empleador.

Resumen servicio prestado: se procede a elaborar derecho de petición al empleador solicitando copia de los soporte de los pagos realizados al fondo de pensiones e informando la obligación de éste de realizar los respectivos aporte. Se estructura un plan de trabajo con el fin de buscar la efectividad y protección de los derechos de las personas de la tercera edad, entre esos su derecho a acceder a una pensión por vejez como trabajador dependiente, derecho a la seguridad social contemplado en el artículo 48 de la Constitución Nacional.

Seguimiento: el usuario informa hubo respuesta en la cual informa que el empleador requerirá al fondo solicitando esta información, la cual le será comunicada inmediatamente se emita.

Imagen 6. Registro de acciones en el sistema

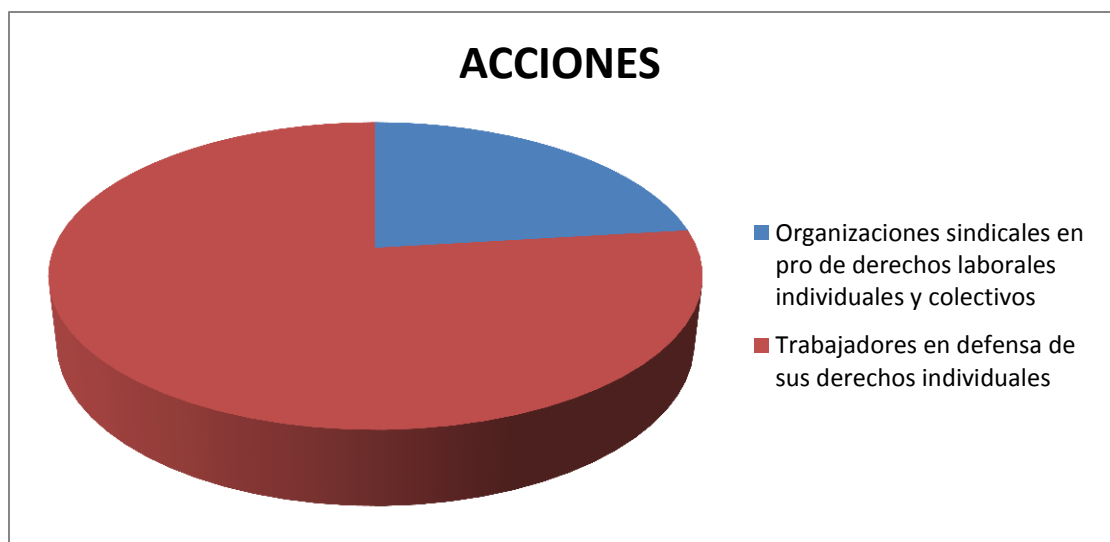
← → ↻ 200.25.22.61:8080/CAL/paginas/inicioPrincipal.jsf 🔍 🌟 🏠 ⋮



Bienvenido(a): Gladys Quinones - [gquinones] - ROLE_ASESOR Mi cuenta Cerrar Sesión

Registrar nueva acción	104286	05/08/2016	Caso	RAFAEL REYES	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
Seguimiento de acciones	104025	02/08/2016	Consulta	SINTRAPALMAS Puerto Wilches	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
Reportes	103886	01/08/2016	Caso	MICHEL ANTONIO ARIAS FIGUEROA	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
	103593	26/07/2016	Consulta	BERNABÉ DÍAZ ORTÍZ	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
	103575	26/07/2016	Consulta	Adriana I. Arteaga Navarro	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
	103285	19/07/2016	Consulta	CRISTIAN FABIAN JAIMES ARAQUE	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
	103284	19/07/2016	Consulta	ESPERANZA RODRIGUEZ RUEDA	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
	103235	19/07/2016	Caso	RUBIN SAMUEL VÁSQUEZ MONTAÑEZ	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
	103185	18/07/2016	Caso	Roberto E. Valencia Gómez	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
	102948	13/07/2016	Consulta	ANTONIO MORENO CARVAJAL	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	
	102880	12/07/2016	Consulta	SINTRASALES Manauere Guajira	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	

Gráfico 2. Acciones realizadas-Segundo mes



De esta forma concluye el segundo mes de práctica junto a organizaciones sindicales, sus trabajadores afiliados y demás trabajadores no sindicalizados que acuden en busca de los servicios ofrecidos por el Centro de Atención Laboral.

7.4 TERCER INFORME

Concluido el tercer mes de esta mi práctica jurídico-social en el Centro de Atención Laboral “CAL” de Bucaramanga, procedo a informar, no sin antes hacen esta pequeña introducción, sobre las actividades llevadas a cabo y el avance en el cumplimiento de los objetivos generales y por tanto del específico propuesto en mi modalidad de Trabajo de Grado.

En este tercer mes de práctica fue muy enriquecedor el tiempo destinado a los servicios ofrecidos por el Centro de Atención Laboral, un poco más que el primero y el segundo por aquello de la experiencia y el acoplo, tanto para mí como estudiante practicante, como para las organizaciones y personas en sí atendida; acompañadas, asesoradas, orientadas, etc., en las actividades desarrolladas.

En este tercer mes ya se ha logrado establecer una comunicación más fluida con las organizaciones a las cuales se les acompaña en su problemática y a aquellas que acuden esporádicamente en busca que orientación o asesoría sobre sus derechos laborales individuales y colectivos, los mecanismos de defensa como herramientas jurídicas con las que deben contar para aumentar la probabilidad de éxito en sus pretensiones.

Es importante informar que, los objetivos propuestos fueron siendo desarrollados de forma conjunta a medida que se avanzaba con el desarrollo de la práctica jurídico social. Por ejemplo en este tercer mes, no solo se contribuyó con el servicio de asesoría ofrecido por el CAL, mediante el escuchar las casos de los

usuarios, sino que se fue avanzando en el cumplimiento de mis objetivos mediante el registro de las problemáticas, la identificación de sus debilidades y fortalezas, la proyección de las acciones, el establecimiento de un plan de trabajo, y elaboración de las recomendación sobre las formas en que debían proceder y ante qué autoridad la competente y/o más apropiada, junto con la importancia del material probatorio que diera peso a las situaciones fácticas alegadas y las pretensiones perseguidas con el fin de aumentar la probabilidad de éxito en ellas.

Se logró participar en los grupos de formación conformados por el CAL y destinados a brindar capacitaciones a las organizaciones que así lo solicitaban, sobre temas específicos, esto dentro del marco de las Escuelas de Formación ofrecidas por el Centro de Atención.

Igualmente, teniendo en cuenta la gran afluencia de personas que sienten vulnerados sus derechos laborales, se prestó apoyo y colaboración en el área del derecho individual.

7.4.1 Análisis de los casos atendidos en el tercer mes de la práctica jurídico social.

En este tercer periodo de práctica jurídico social con organizaciones sindicales que acuden al Centro de Atención Laboral, CAL, de Bucaramanga, se logró avanzar respecto las posibles partes débiles de la mayoría de estos sindicatos.

Si bien es cierto que el poder con el cual cuenta las organización sindicales para promover la defensa de los derechos laborales individuales y propender por mejorar las calidades de vida de sus afiliados, es bastante amplio, el mismo no ha sido usado con total confianza debido a que sus miembros son objetos de presunta persecución sindical, presunto acoso laboral, entre otras conductas que atentan contra su derecho de asociación sindical y por tanto, cohíben el ejercicio

de la libertad sindical, infundiendo temor. Estas situaciones van afectando los derechos de la asociación sindical ya que las mismas conductas son presuntamente promovidas por los empleadores con el fin de debilitar el sindicato; evitando que las personas se afilien, y presuntamente con el ánimo de que estos vayan desapareciendo.

Esta problemática es narrada día a día por parte de las organizaciones sindicales, pero ha sido muy difícil luchar contra estas represalias del empleador, pues éste último demuestra mucha astucia en el desarrollo de sus objetivos, disfrazando las situaciones reales que violan las normas laborales bajo otras conductas que observan cierta legalidad, al tiempo que evita dejar pruebas que puedan ser utilizadas en su contra.

Al respecto, la Corte en sentencia T-567 DE 2009 ha indicado los factores que requieren ser ponderados en pro de establecer cuándo se está frente a conductas que puedan catalogarse como de persecución sindical. Veamos: **“DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Factores a ponderar en orden a establecer si se está frente a conducta que tenga alcance de persecución sindical.** La Corte, en la Sentencia T-1328 de 2001 se refirió a un conjunto de factores que es preciso ponderar en orden a establecer si se está ante una conducta que tenga un alcance de persecución sindical.

Así, entre tales factores está el número de trabajadores sindicalizados afectados; el papel que cumplen en la organización sindical, sea que se trate de meros afiliados, o activistas, o directivos, la frecuencia con que el empleador acude a la medida de que se trate; la oportunidad en la que el empleador decide hacer uso de sus facultades; el grado de impacto que la medida tenga o pueda tener sobre los trabajadores, al promover la desafiliación, desestimular el ingreso a la organización sindical o inhibirla en el desarrollo de sus funciones, y, finalmente, el

animus con el que ha procedido el empleador.³⁹ (Subrayado fuera del texto original). Factores que resultan difíciles de probar cuando el empleador evita, por decirlo de así, el dejar huellas o indicios que permitan evidenciar la conducta constitutiva de persecución sindical.

Otra de las situaciones que está enfermando a las organizaciones sindicales es la presunta falta de efectividad y eficacia de las funciones del ente encargado de vigilar las relaciones laborales empleador-trabajador, MINISTERIO DEL TRABAJO.

Como autoridad en el trabajo encargada de promover el cumplimiento del sistema jurídico en materia laboral e imponer las sanciones a que haya lugar luego de probar las conductas que incumplen las obligaciones laborales tanto legales como convencionales por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo no está emitiendo resultados favorables a las organizaciones sindicales.

Prueba de ello son las respuestas emitidas por MINTRABAJO en las cuales decide archivar averiguaciones preliminares por no encontrar mérito para iniciar el respectivo procedimiento investigativo sancionatorio, absolver, o revocar las sanciones impuestas en primera instancia. Situación que motiva a que las organizaciones sindicales recurran dichos actos administrativos.

Este análisis se realiza con base a la información recaudada y la problemática expuesta por parte de diferentes organizaciones sindicales que acudieron al CAL.

³⁹ CORTE COSTITUCIONAL. Sala Cuarta de Revisión. Sentencia T- 657 del 18 de septiembre de 2009. M.P. Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

7.4.2 Labores realizadas durante el tercer mes de práctica en el centro de atención laboral, “cal” de Bucaramanga.

Durante el periodo comprendido entre el 07 de agosto y 07 de septiembre del año 2016 se desarrollan las siguientes actividades en el CAL:

7.4.2.1 Recepción de problemáticas de las organizaciones sindicales adscritas al CAL de Bucaramanga, entre otras que acuden ante nosotros en busca de apoyo jurídico.

Acciones registradas en este tercer periodo:

- **Acción número:** 105061.

Organización sindical: SINTRACAVI.

Tipo de acción: trámite ante empleador/derecho de petición.

Resumen consulta/problemática/caso: una de las trabajadoras afiliadas a la organización sindical perteneciente a la Junta Directiva del sindicato, manifiesta haber sido trasladada de su lugar de trabajo y modificado las condiciones del contrato respecto a sus funciones, sin que se llevara a cabo el debido proceso teniendo en cuenta que es una trabajadora amparada por el fuero sindical de Directivos.

Resumen servicio prestado: se procede a indicar la normatividad que regula esta protección constitucional; artículo 39 C.N., C.S.T. en la Segunda Parte, sobre Derecho Colectivo del Trabajo, Capítulo VIII, con modificaciones introducidas por el Decreto Legislativo 204 de 1957 y Ley 584 de 2000.

Se le indica que el debido proceso que debió haber seguido el empleador para poder proceder a trasladar su puesto de trabajo alegando una justa causa era ante un juez laboral, mediante proceso especial de levantamiento de fuero, para evitar incurrir en vulneración de derechos por la inobservancia del sistema jurídico en materia laboral. La consecuencia de no haberse ceñido a la norma deriva en

nulidad de la orden pero tal nulidad igualmente debe ser declarada mediante un proceso especial de protección de fuero sindical.

En la misma medida se le indica cuales son las acciones para proteger sus derechos vulnerados y el término de prescripción de la misma, correspondiente a dos meses a partir de la ocurrencia de los hechos, recordando que solo con la interposición de la respectiva demanda es interrumpe la prescripción de la acción. Este caso especial, la trabajadora no siente la confianza para iniciar el proceso respectivo, accede a recurrir directamente ante el empleador, pero luego informa que recurrirá a un abogado para interponer la demanda por fuero sindical, desistiendo de la acción inicialmente elaborada como respuesta a su solicitud.

Seguimiento: es favorable, desisten de la acción ante el empleador, para acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral, evidenciando con esta decisión una confianza en las disposiciones normativas y la jurisdicción laboral.

- **Acción número:** 105066.

Organización sindical: SINTRAINAGRO SECCIONAL MINAS.

Tipo de acción: concepto sobre descuento del 1% sobre los salarios devengados por los trabajadores cuando estos alcanzan un valor igual o superior a los 4 SMLMV.

Resumen consulta/problemática/caso: Requieren conocer sobre el descuento del 1% destinado al fondo de solidaridad, para poder proceder ante el empleador manifestación de inconformismo en la forma en éste los está aplicando.

Resumen servicio prestado: Se elabora concepto respecto al descuento del 1% destinado al fondo de solidaridad, conforme se encuentra establecido en la Ley 100 de 1993, en su artículo 27, modificado por el art. 8, ley 797 de 2003. Indicando que el mismo solo puede ser aplicado cuando el IBC, correspondiente al periodo en el cual se va a ser la deducción, sea igual o mayor a los 4 smlmv. Se indica que en razón a que los salarios varíen, presentando una disminución y al momento de calcular el IBC no alcance el monto establecido por la Ley para

aplicar al descuento, no se le realizará la deducción. Esto quiere decir que no es un descuento fijo por lo que requiere que en cada mes se proceda a realizar el cálculo del IBC antes de aplicar los descuentos del 1% destinados al fondo de solidaridad.

- **Acción número:** 105073.

Organización sindical: SINTRAINAGRO SECCIONAL MINAS.

Tipo de acción: trámite ante empleador/ derecho de petición.

Resumen consulta/problemática/caso: se encuentran inconforme por la forma en que el empleador está aplicando los descuentos, consideran no lo está haciendo según lo dispone la norma, por lo que quieren conocer el procedimiento aplicado por éste.

Resumen servicio prestado: Se procede a elaborar la acción respectiva con el fin de que surta trámite ante el empleador y este en cumplimiento del artículo 23 de la C.N., emita una respuesta a la solicitud elevada por la organización sindical. Se indican el procedimiento establecido por la ley para realizar el descuento ordenado por el artículo 27, modificado por el art. 8 de la Ley 797 de 2003, literal a), de la Ley 100 de 1993. Se solicita información sobre la forma en que el empleador está realizando este procedimiento, igualmente se solicita que de ser necesario realice corrección del cálculo del IBC y por ende, del descuento aplicado para que así, si no es conforme a el mandato legal, proceda a realizar la devolución de los dineros que excedan el valor real correspondiente al 1% o los dineros en los eventos en que no procedía tal descuento pero igualmente fueron aplicados.

Seguimiento: la organización sindical informa, mediante comunicación telefónica, respuesta favorable al derecho de petición. Indican que el empleador reconoció error en la forma en que venía realizando el procedimiento para aplicarle el descuento, del 1% con destino al fondo de solidaridad, a los salarios de los trabajadores. Igualmente informa que hubo devolución de dineros a favor de varios trabajadores, como consecuencia de la eventual corrección de los errores en el

cálculo del IBC, como respuesta al accionar de la organización sindical y a nuestra colaboración como CAL.

- **Acción número:** 105449.

Organización sindical: SINTRAPALMAS PUERTO WILCHES.

Tipo de acción: Recursos de ley contra Resolución del Ministerio de Trabajo que decide archivar unas averiguaciones preliminares por no encontrar mérito para iniciar el respectivo proceso administrativo sancionatorio.

Resumen consulta/problemática/caso: la organización sindical interpone queja ante MINTRABAJO el día 12 de Junio de 2015 contra la empresa YARIGUI S.A. por presunta Negativa a Negociar y el ente ministerial decide archivar el expediente mediante Resolución 001025 del 28 de julio de 2016, por no estar conforme con la decisión de archivo.

Resumen servicio prestado: se procede a elaborar los respectivos recursos de reposición y apelación para interponerlos en contra de la resolución aludida anteriormente, pues tal decisión deja sin protección el derecho de asociación de la organización sindical y conexo a éste, el derecho de negociación de las condiciones que regirán la relación laboral empleador –trabajador, vulnerando con estas conductas el derecho de asociación sindical y la libertad que este implica, desconociendo y obstruyendo tal derecho.

Seguimiento: no ha habido respuesta, el término aún no vence.

- **Acción número:** 105436.

Organización sindical: SINTRAINAGRO SECCIONAL MINAS.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: la organización sindical solicita capacitación respecto al tema del debido proceso en las relaciones laborales.

Resumen servicio prestado: se procede a llevar a cabo escuela de formación en relación con el tema del debido proceso en las relaciones laborales, contando con

la presencia de aproximadamente 12 trabajadores afiliados a la organización sindical. Se apoya la escuela con un manual práctico, el cual se le hace entrega a cada uno de los asistentes. Se le brindó información completa sobre la normatividad que regula el derecho constitucional fundamental al debido proceso, el cual se encuentra establecido principalmente en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia y desarrollado por el Art. 115 del C.S.T., con modificaciones introducidas por el Art. 10 del Decreto 2351 de 1965. Igualmente desarrollado por la jurisprudencia, en especial, la sentencia C-593 de 2014, mediante la cual la Corte da una indicación puntual de los principios que orientan al debido proceso y la garantía que persigue sobre el derecho de defensa.

Imagen 7. Escuela de formación-Debido Proceso en las Relaciones Laborales



Acción número: 105436 Organización sindical: SINTRAINAGRO SECCIONAL MINAS Tema: Debido Proceso en Las Relaciones Laborales. Escuela de Formación.

- **Acción número: 106223.**

Organización sindical: UTRACLARO.

Tipo de acción: concepto.

Resumen consulta/problemática/caso: el usuario presenta inconformidad con la cláusula de exclusividad contractual, desea disponer el tiempo libre en otro trabajo, situación indica es viable por estar laborando por turnos, por lo cual solicita se emita un concepto académico sobre el alcance de esa cláusula de exclusividad.

Resumen servicio prestado: se procede a hacer una lectura completa y detallada del contrato laboral al igual que del Reglamento Interno de Trabajo de la empresa de forma sistemática concluyendo que es una obligación el cumplimiento de tal disposición por parte del trabajador, so pena que la relación laboral sea terminada con una justa causa.

En el análisis del caso se evidencian controversias jurídicas las cuales deben ser resueltas ante la jurisdicción ordinaria, por lo cual se le dan las indicaciones pertinentes en caso que quieran dirimirla.

Este caso aunque no es propiamente promovido por la organización sindical pero sí lo motiva la situación en cabeza de un trabajador sindicalizado miembro de la Junta Directiva de UTRACLARO.

- **Acción número:** 106241.

Organización sindical: SINTRASERVIPÚBLICOS.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: en esta ocasión la acción es promovida por uno de los miembros de la organización sindical inconforme con la forma en que la Junta Directiva está tomando las decisiones. Inició una acción de tutela y no puso petición adicional a la solicitud de amparo de los derechos vulnerados, acción que fue negada en primera instancia y se desistió de apelarla porque pudiera resultar temeraria.

Resumen servicio prestado: se procede a dar una orientación sobre el trámite de las acciones de tutela, la prohibición de tutelar dos veces el mismo hecho, se le

brinda asesoría sobre los derechos de asociación sindical y las deberes de las organizaciones igualmente. Sin embargo se indica que nos encontramos impedidos para elaborar cualquier acción por lo que se remite a un Consultorio Jurídico en el cual le podrán prestar el servicio necesario para la elaboración de los escritos pertinentes para actuar en defensa de sus derechos o conforme a sus inconformidades.

7.4.2.2 Recepción de problemáticas del área del derecho laboral individual.

Debido a la gran afluencia de personas trabajadoras no sindicalizadas que sienten vulnerados sus derechos laborales individuales y requieren, ya sea de orientación, asesoría o elaboración de algún documento, se dispone mi colaboración dentro de esta área del derecho cuando el número de personas que consulta ha aumentado considerablemente requiriendo la disposición de más asesores dentro de esta área del derecho.

Ahora bien, éstas fueron las acciones registradas en este periodo:

- **Acción número:** 104484.

Usuario: Rafael.

Tipo de acción: derecho de petición

Resumen consulta/problemática/caso: el usuario tiene la edad para acceder a la prestación económica pensión por vejez, pero debido a inconsistencias y tiempo faltante en el reporte de la historia laboral no ha podido iniciar el trámite para acceder a este derecho.

Resumen servicio prestado: se hace estudio de la historia laboral, se realizan la corrección de la misma para solicitar mediante derecho de petición, adjunto los formatos de solicitud del fondo diligenciados, se corrija la historia laboral y proceda a requerir al empleador FERTECNICA S.A. mediante cobro coactivo para que realice los aportes que no registra la historia laboral del trabajador. Con

fundamento en el art. 48 CN, art. 24 Ley 100 de 1993 y la sentencia T-398 de 2013 sobre el derecho de la pensión por vejez.

Seguimiento: no ha habido respuesta, no se ha vencido el término.

- **Acción número:** 104561.

Usuario: Yorman Alexander.

Tipo de acción: acción tutela

Resumen consulta/problemática/caso: el trabajador indica estar siendo presuntamente objeto de conductas constitutivas de persecución sindical.

Resumen servicio prestado: se le informa la normativa sobre su caso, los requisitos de la acción de tutela, los términos y la importancia de contar con material probatorio que respalde los hechos alegados y las pretensiones solicitadas, para proceder a elaborar la respectiva acción. Igualmente se le informa demás acciones que puede iniciar. Se procede a la elaboración de la acción e indica nuestra labor de medio más no de resultado, los términos de la acción y la importancia de contar con su colaboración sobre el estado de la acción para efectos de realizar el respectivo seguimiento velar por prestar un servicio de acompañamiento lo más eficiente posible. La acción se sustenta en el derecho constitucional fundamental de asociación sindical contemplado en su artículo 39, la protección contemplada en el artículo 354 del CST, la prohibición de atentar contra este derecho fijada en el artículo 200 del Código Penal.

Seguimiento: No se ha radicado la acción.

- **Acción número:** 105499.

Usuario: Wendy.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: formas de vinculación laboral, derechos normativos y obligaciones como empleador.

Resumen servicio prestado: se le informa sobre la definición del contrato de trabajo (artículo 22 CST), los elementos esenciales que se requieren para que exista el contrato de trabajo; 1). Actividad personal del trabajador, 2). La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y 3). La entrega de un salario como retribución del servicio. Se le indican las modalidades de vinculación laboral que contempla la legislación laboral; su forma (artículo 37 CST) pudiendo ser verbal (artículo 38 CST), escrito (artículo 39), su duración (artículo 45 CST); pudiendo ser a término fijo (artículo 46 CST) o tener una duración indefinida (artículo 47), las obligaciones que le asisten como empleador (artículo 57 CST), los derechos mínimos e irrenunciable de los trabajadores (artículo 53 Constitución Nacional) y las funciones de MINTRABAJO como autoridad en el trabajo (artículo 485 y 486 CST), entre otras situaciones y normatividad concordante. Se le explica en qué consiste el principio de la realidad sobre la forma y la ineficacia de aquellos acuerdos que vulneren derechos o vayan en contra del sistema jurídico en materia laboral, las sanciones de las cuales puede ser objeto por violar disposiciones normativas y afectar los derechos de sus trabajadores igualmente.

- **Acción número:** 105505.

Usuario: Miguel María.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: el usuario solicita asesoría sobre su caso ya que fue despedido de su trabajo, sin justa.

Resumen servicio prestado: se analiza el caso, se evidencia incumplimiento de normas laborales por parte del empleador y por tanto, vulneración de los derechos del trabajador. Se le indica la existencia del contrato laboral a término indefinido (artículo 47 CST) por haber sido establecida la relación laboral de forma verbal (artículo 38) y contarse con los elementos necesarios para su existencia (artículo 23 CST). Se le informó sobre la normatividad aplicable a su caso, los derechos mínimos e irrenunciable que tenía a su favor (artículo 53 CST) y la relación bajo la

cual se encontraba (contrato de trabajo verbal a término indefinido), al igual que las vías para reclamar sus derechos, la necesidad de que el juez laboral declare la existencia del contrato de trabajo teniendo en cuenta las presuntas evasivas del empleador frente al reconocimiento del contrato de trabajo, de la relación laboral y por ende de los derechos emanados de tal situación. El usuario indica que tiene un abogado que le puede representar ante la jurisdicción laboral.

- **Acción número:** 105601.

Usuario: Ricardo.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: el Ministerio del Trabajo impone sanción al empleador por vulneración de normas laborales, el usuario desea apelar por no haber concedido a la pretensión del pago de los días descontados por estar en suspensión, habiendo el ente ministerial dejado sin efecto tal sanción por no haber sido conforme a normas convencionales.

Resumen servicio prestado: se le informa al usuario las facultades y competencia del Ministerio del Trabajo como autoridad encargada de vigilar el sistema jurídico en materia laboral dentro de las relaciones empleador-trabajador; no siendo su competencia el reconocimiento de derechos individuales como resultaría el pago de los días no laborados por estar suspendido. Se indica que la autoridad competente es el juez laboral, el mecanismo idóneo es mediante demanda laboral para iniciar un proceso ordinario laboral. Se le indica igualmente que la resolución del Ministerio será una prueba contundente dentro de tal proceso. Se remite a los consultorios jurídicos por estar fuera de nuestra competencia el asunto. Lo anterior conforme lo dispone el artículo 486 del CST cuando indica que los funcionarios del Ministerio del Trabajo no quedan facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias jurídicas atribuidas a los jueces.

- **Acción número:** 105812.

Usuario: Tania Paola.

Tipo de acción: liquidación prestaciones sociales.

Resumen consulta/problemática/caso: la usuaria indica ha renunciado a su trabajo pero el empleador no ha cancelado los salarios pendientes ni la liquidación a que hay lugar, igualmente manifiesta inconformismo con la liquidación elaborada por su antigua empleadora.

Resumen servicio prestado: se procede a elaborar liquidación de prestaciones sociales con base a la información proporcionada por la usuaria. Se le indica el procedimiento para su cobro mediante solicitud de pago incluida en la liquidación, la obligación de que el empleador pague inmediatamente terminada la relación laboral los valores por concepto de liquidación de prestaciones sociales so pena de tener que indemnizar por la falta de pago (artículo 65 CST) y el mecanismo de conciliación ante MINTRABAJO como alternativo a la jurisdicción ordinaria labora para la solución de sus controversias.

Seguimiento: la usuaria informa haber llegado un acuerdo de pago satisfactorio con la empleadora.

- **Acción número:** 105815.

Usuario: José Carmen.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: El usuario solicita orientación sobre sus derechos laborales y las atribuciones del empleador respecto a situaciones de descuento de permisos por calamidad doméstica y la problemática en general que se vive dentro de la empresa respecto a la dotación y otros derechos

Resumen servicio prestado: se procede a dar las indicaciones jurídicas del caso referente a medios de defensa de sus derechos y la conducta vulnerante del empleador sobre el derecho a entregar la dotación a los trabajadores que devenguen menos de 2 SMLMV, (artículo 230 CST) y la obligación de conceder

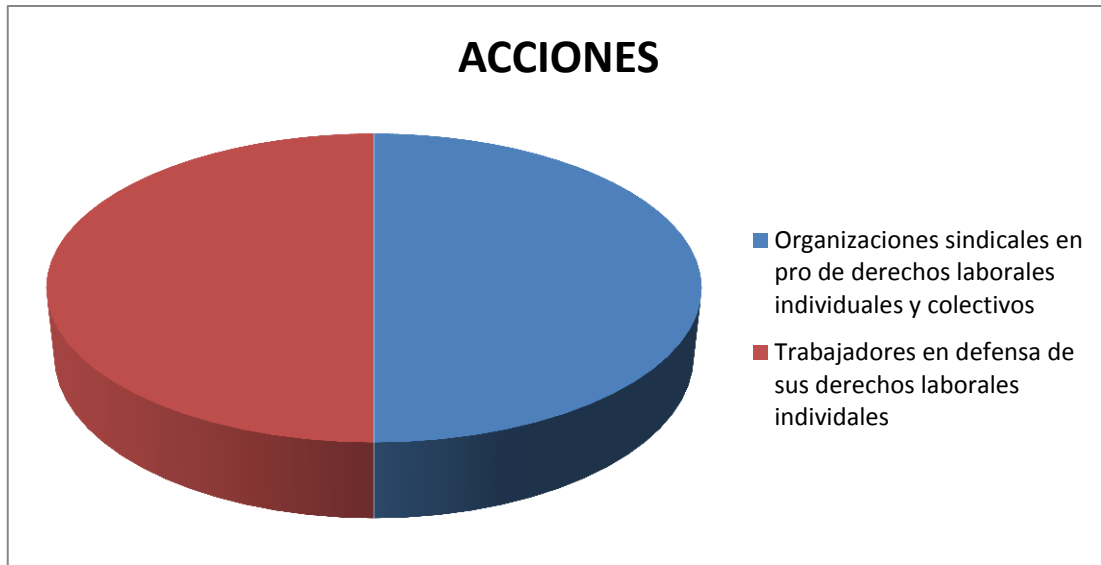
los permisos por calamidad doméstica sin descontarlos del salario devengado por del trabajador el término prudencial de la misma ni obligarle que reponga los días concedidos por tales circunstancias (artículo 57 CST y sentencia C-930 de 2009).
Queda en enviar los documento sobre actuaciones iniciadas para su respectivo análisis y establecer plan de trabajo.

Seguimiento: no allega documentación, el caso queda en asesoría.

Imagen 8. Imágenes registro de acciones en el sistema

Bienvenido(a): Gladys Quinones - [gquinones] - ROLE_ASESOR Mi cuenta Cerrar Sesión							
Registrar nueva acción	106241	07/09/2016	Consulta	ALEJANDRO HERNÁNDEZ CRISPIN	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado
Seguimiento de acciones	106223	06/09/2016	Caso	Fabio Ángel Vásquez Ruiz	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado
Reportes	105815	31/08/2016	Consulta	José Carmen Blanco Jiménez	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado
	105812	31/08/2016	Caso	TANIA PAOLA VELASQUEZ RODRIGUEZ	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado
	105601	29/08/2016	Consulta	Ricardo Correa Fuentes	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado
	105505	25/08/2016	Consulta	MIGUEL MARÍA VILLAMIZAR PABÓN	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado
	105499	25/08/2016	Consulta	WENDY CACERES HERNANDEZ	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado
	105449	24/08/2016	Caso	SINTRAPALMAS Puerto Wilches	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo
	105436	24/08/2016	Consulta	SINTRAINAGRO MINAS	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado
	105073	18/08/2016	Caso	SINTRAINAGRO MINAS	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado
	105066	18/08/2016	Caso	SINTRAINAGRO MINAS	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado
	105061	18/08/2016	Caso	Adriana I. Arteaga Navarro	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo
	104561	09/08/2016	Caso	YORMAN ALEXANDER FAJARDO FLORES	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo
	104484	09/08/2016	Caso	RAFAEL REYES	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo

Gráfico 3. Acciones realizadas-Tercer mes



7.5 CUARTO INFORME

Este escrito trae consigo el fin exclusivo de indicar tanto las actividades realizadas durante el cuarto mes de práctica como el informar, de forma satisfactoria, el cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos propuestos al igual que el del objetivo general trazado y alcanzado paso a paso con el desarrollo de cada una de las etapas de esta práctica jurídico social llevada a cabo dentro del Centro de Atención Laboral “CAL” de Bucaramanga.

Mediante indagación sobre los mecanismos de protección de la libertad sindical; acciones constitucionales, administrativas, penales y de jurisdicción ordinaria establecidas para garantizar el ejercicio pleno del derecho de libertad sindical, brindar orientación y asesoría jurídica, a las organizaciones sindicales adscritas al CAL de Bucaramanga y el seguimiento necesario de las acciones que requieran y sean iniciadas por las organizaciones sindicales, el registrar las problemáticas comunes, presentadas por las organizaciones sindicales adscritas, para la

identificación de las fortalezas y debilidades del ejercicio de la libertad sindical, y colaborar en los espacios y/o procesos de formación de estas organizaciones sindicales, se logró contribuir con el desarrollo de la estrategia del CAL mediante la exploración, orientación y asesoría jurídica brindada a las organizaciones sindicales, en pro de la defensa de la libertad sindical y fortalecimiento del derecho de asociación y demás derechos conexos.

Fue un periodo de práctica muy enriquecedor tanto para el CAL, sus usuarios, como para mí, toda vez que permitió, mediante un trabajo conjunto y organizado, poner en práctica los conocimientos adquiridos en la academia en favor de personas y grupos de personas con sus derechos vulnerados, al tiempo que se contribuyó a fortalecer el conocimiento respecto a derechos laborales de estas personas y organización de personas trabajadoras, se profundizó más en el tema de los derechos laborales colectivos, los mecanismo de defensa, se conoció sobre las constantes violaciones de estos derechos y la lucha continúa de estos trabajadores en pro del respeto y desarrollo de los derechos laborales, orientadas a alcanzar un trabajo digno y una mejor calidad de vida tanto para ellos como para sus familias.

Con la experiencia de esta práctica, me permito concluir que falta mucho para alcanzar un verdadero respeto del sistema normativo en materia laboral; derechos laborales individuales y colectivos, y derechos humanos, porque estos últimos igualmente se ven seriamente afectados.

Estamos inmersos en una cultura de inobservancia de las normas, lo que obliga a los trabajadores a accionar ante la autoridad competente con el fin de que sean protegidos sus derechos, razón por la cual durante este periodo igualmente se realizaron las acciones indicadas más adelante.

7.5.1 Análisis del caso más relevantes de este cuarto periodo.

La solicitud de análisis de reglamento interno del trabajo por parte de la Organización sindical SINTRAINAGRO seccional MINAS fue una de los casos que mayormente llamó mi atención.

A pesar de haber logrado establecer reuniones extraordinarias laborales en las cuales tocaron diferentes apartes importantes del RIT, la organización sindical como representante de los trabajadores junto a los representantes del empleador, las mismas o no fueron tenidas en cuenta o no fueron suficientemente claras para el empleador que en última instancia optó por expedir un RIT que quebranta normas laborales y derechos constitucionales fundamentales de los trabajadores.

Para lograr el escrito que contendría las objeciones se requirió de un trabajo conjunto de varios miembros de CAL, tanto de área individual como del área del derecho colectivo, ALEJANDRA VILLAMIZAR y XIMENA GÓMEZ, respectivamente, en reunión con los miembros de la junta de la organización sindical.

Se procedió a hacer un análisis minucioso, artículo por artículo, para adecuarlo conforme a derecho. Logrando de esta forma realizar un aporte bastante enriquecedor ya que no solo se pensaba en el beneficio para los trabajadores sino que se estructuró igualmente en protección de los intereses del empleador.

7.5.2 Labores realizadas durante el cuarto mes de práctica en el centro de atención laboral, “cal” de Bucaramanga.

Durante el periodo comprendido entre el 07 septiembre al 07 de octubre del año 2016 se desarrollan las siguientes actividades en el CAL:

7.5.2.1 Recepción de problemáticas de las organizaciones sindicales adscritas al CAL de Bucaramanga, entre otras que acuden ante nosotros en busca de apoyo jurídico.

Acciones registradas en este cuarto periodo:

- **Acción número:** 106492.

Usuario: Orando Fonseca (Fiscal seccional de SINDESENA).

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: manifiesta el hecho ya acordado de entrar a cese de actividades indefinido. Solicita acompañamiento por parte del CAL.

Resumen servicio prestado: se le asesora sobre las consecuencias del cese de actividades, se le indican los mecanismos para solicitar el cumplimiento de los acuerdos, queja ante MINTRABAJO, demanda ordinaria laboral, e indaga sobre si se han iniciado alguna queja ante MINTRABAJO a los que responde que no. Se informa sobre cuáles son los mecanismos para solicitar el cumplimiento de los acuerdos y se indica que las consecuencias pueden llegar al despido de trabajadores participantes de ese “cese de actividades” si le declaran la ilegalidad de la actuación. Se deja claro que la solicitud de acompañamiento la debe allegar por escrito dirigida a la Dirección del CAL para su correspondiente estudio. Se le indica que el tal como lo dispone el artículo 12 del CST, “Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.”, con lo que se indica que, de no observar las normas que regulan este derecho podrían ser objeto de sanciones disciplinarias.

- **Acción número:** 106719.

Organización sindical: María Cristina (Presidenta sindicato SINALTRALCOL).

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: ante la gran problemática que viven los trabajadores dentro de la empresa, la usuaria eleva diferentes consultas, tanto del área individual como del área colectivo del derecho laboral, entre las cuales se encontraron:

- 1) Sobre la coexisten dos sindicatos y cada uno de ellos tiene una convención Colectiva suscrita con el empleador.
- 2). Sobre el reconocimiento de la pensión por vejez de un trabajador alegada como una justa causa para la terminación de la relación laboral.

Resumen servicio prestado: se procede a dar respuesta a cada una de sus consultas, entre las cuales se encontraron:

- 1). Cuando dentro de la misma empresa coexistan dos o más organizaciones sindicales, los derechos y libertades sindicales serán siempre independiente a cada una de ellas siempre, a menos que por estrategia lo hayan contemplado de forma diferente o hayan decidido trabajar unidas, deberá existir manifestación expresa de esto último por parte de las organizaciones sindicales.

Ahora bien, teniendo en cuenta que las dos cuentan con convención colectiva, por ley los efectos de la CCT del sindicato mayoritario, esto quiere decir, “cuando cuyos afiliados excedan a la tercera parte de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados”.⁴⁰ En los demás casos, respecto a la CCT de los sindicatos minoritarios dentro de la misma empresa su beneficio solo cobijará a sus afiliados, esto quiere decir igualmente que: “Las convenciones colectivas entre {empleadores} y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.”⁴¹

⁴⁰ Código Sustantivo del Trabajo de Colombia. Artículo 471. Extensión a Terceros.

⁴¹ Ibídem. Artículo 470. Campo de Aplicación.

Se indica igualmente que, cuando coexistan varios sindicatos, cada proceso de negociación es totalmente independiente, quedando cada organización el liberto de decidir si presenta nuevo Pliego de Peticiones o deja prorrogar su convención. Caso diferente es cuando deciden unir fuerzas y negociar conjuntamente una sola convención como estrategia sindical.

Se debe dejar claro que, aunque se puede estar afiliado a varias organizaciones sindicales simultáneamente, solo se podrá ser beneficiario de una convención colectiva de trabajo.

2.) “El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa”⁴² es una justa causa para dar por terminada la relación laboral unilateralmente por parte del empleador, sin embargo es importante dejar claro que se debe esperar la respectiva inclusión en la nómina pensional correspondiente cuando se garantice el pago de su mesada pensional y por tanto los recursos mínimos para su sustento y el de su familia tal y como lo contempla la sentencia C-1037 de 2003.

- **Acción número:** 107124.

Organización sindical: Norberto Álvarez (miembro de la Comisión de Reclamos de SINTRAIMAGRA).

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: hubo resolución del Ministerio del trabajo donde sancionó al empleador por incumplimiento de la cláusula 6 del laudo arbitral, sobre permisos sindicales. Continúa la vulneración indica la organización sindical.

Resumen servicio prestado: se les informa que pueden comunicar a la autoridad del trabajo sobre el reiterado incumplimiento de la cláusula por parte del empleador e inobservancia de lo dispuesto en resolución que sanciona o recurrir

⁴² Ibídem. Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. Numeral 14.

ante la jurisdicción ordinaria, mediante demanda laboral o ante el juez de tutela teniendo en cuenta que la situación es respecto a permisos sindicales y la negativa de concederlos, con lo que se estaría obstruyendo el derecho de asociación sindical y su libertad igualmente. Se queda a espera de la documentación, para un análisis completo antes de proceder a la elaboración de las acciones respectivas; informe al Ministerio del Trabajo sobre incumplimiento, por presunta obstrucción del derecho de asociación sindical o acción de tutela por afectación de derechos de asociación sindical y sus libertades. Se recuerda igualmente la importancia del material probatorio; la negativa a la solicitud de permisos sindicales se puede evidenciar con las solicitudes y respuestas recibidas por parte del empleador sobre este asunto.

Seguimiento: la organización sindical no allega documentación por lo que el caso queda en asesoría.

- **Acción número:** 107430.

Organización sindical: SINTRAPROACEITES SECCIONAL SABANA DE TORRES.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: la organización sindical solicita capacitación respecto al tema de Acoso Laboral.

Resumen servicio prestado: se procede a llevar a cabo escuela de formación en relación con el tema de Acoso Laboral, contando con la presencia de aproximadamente 15 trabajadores afiliados a la organización sindical. Se parte por indicar lo que se entiende por acoso laboral; cuáles conductas pueden constituir acoso laboral, en qué personas se puede presentar acoso laboral, el requisito de que las conductas sean persistentes y demostrables para que se pueda configurar como acoso laboral, cuáles podrían ser los tratamientos preventivos y correctivos del acoso laboral y las funciones del comité de convivencia laboral para tratar, investigar, sancionar y evitar las situaciones de acoso laboral dentro de la empresa.

Se les indica que pueden denunciar la situación ante el comité laboral de la empresa y/o acudir ante el MINTRABAJO mediante querrela administrativa, acudir ante la jurisdicción ordinaria mediante demanda laboral o mediante el mecanismo de la acción de tutela cuando el denunciado realice funciones públicas y resulten afectados derechos fundamentales. Para mayor información se le indica pueden recurrir a la Ley 1010 de 2006 “por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.”

Esta acción se estructuran dentro de los procesos de formación brindados a las organizaciones sindicales para que se instruyan en la defensa de los derechos individuales de sus trabajadores representados, logrando un mejor resultado proporcionando el conocimiento directamente a la mayor cantidad de trabajadores que hagan parte del sindicato. La capacitación incluyó la entrega de un manual práctico con la información más relevante sobre el tema expuesto.

Dentro de las jornadas se evidenció gran interés por parte de los trabajadores asistentes; mediante participación y exposición de casos. Se Observó igualmente que en muchas situaciones los trabajadores desconocen qué conductas se encuentran prohibidas por violar disposiciones normativas y atentar contra los derechos del trabajador, cómo proceder y ante cuál autoridad, cómo es el trámite seguido, y de cuáles acciones disponen para buscar el cese de la vulneración a sus derechos laborales.

Imagen 9. Escuela de formación-Acoso Laboral



Acción número: 107430 Organización sindical: SINTRAPROACEITES SECCIONAL SABANA DE TORRES Tema: Acoso Laboral. Escuela de Formación.

- **Acción número:** 107436.

Organización sindical: UCOTRAM.

Tipo de acción: trámite ante empleador/derecho de petición.

Resumen consulta/problemática/caso: desean conocer el Reglamento Interno de Trabajo que se encuentra vigente, ya que presumen se le han introducido modificaciones que desconocen.

Resumen servicio prestado: se procede a elaborar documento derecho de petición para que surta el trámite ante el empleador, requiriendo copia del RIT. Lo con fundamento en el artículo 20 y 23 de la Constitución Política y la Ley 1755 de 2015 que regula el derecho fundamental de petición.

Seguimiento: no ha habido respuesta, el término aun no vence.

- **Acción número:** 107438.

Organización sindical: UCOTRAM.

Tipo de acción: trámite ante el empleador.

Resumen consulta/problemática/caso: los permisos sindicales están siendo concedidos de forma verbal y eso se puede presentar para inconvenientes laborales en perjuicio del trabajar sindicalizado.

Resumen servicio prestado: se procede a elaborar petición dirigida al empleador con el fin de que observe las mismas formalidades mediante la cual son solicitados los permisos sindicales, esto es, sean comunicadas las respuesta a dichas solicitudes de forma escrita.

Seguimiento: no ha habido respuesta, el término aun no vence.

- **Acción número:** 107458.

Organización sindical: SINTRAINAGRO SECCINAL MINAS.

Tipo de acción: derecho de petición.

Resumen consulta/problemática/caso: objeciones al Reglamento Interno del Trabajo (RIT).

Resumen servicio prestado: luego de un análisis detallado del nuevo reglamento interno se procede a entablar reunión con los miembros de la Junta Directiva de la organización sindical a fin de exponer las irregularidades presentes en el mismo, y hacerlos partícipes de dicho análisis. Se toman las inconsistencias, irregularidades e inconformidades entre otras y se integran al derecho de petición con el fin de que sea presentado dentro del término de los 15 días posteriores la publicación del RIT al empleador con el fin de que se modifique el publicado por éste. Lo anterior con bases al sistema jurídico normativo en materia laboral, artículo 119 del CST, artículo modificado por el artículo 17 de la Ley 1429 de 2010, sobre las objeciones.

Seguimiento: hubo respuesta por parte de empleador, no fue totalmente favorable, pero se logró que esta parte fuerte de la relación laboral cediera frente

algunas de las pretensiones elevadas. Sin embargo se procede a solicitar la intervención del Ministerio del Trabajo ante el eventual desacuerdo sobre los puntos restantes que vulneran normas y derechos laborales.

- **Acción número:** 107956.

Organización sindical: SINTRAELECOL.

Tipo de acción: queja ante MINITRABAJO.

Resumen consulta/problemática/caso: incumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo (CCT).

Resumen servicio prestado: se procede a elaborar queja solicitando al ente ministerial iniciar investigación administrativa en contra del empleador por el presunto incumplimiento de la CCT, art. 8. Sobre REESTRUCTURACIÓN, y de ser posible imponer la sanción a que haya lugar por la violación de normas laborales convencionales.

Seguimiento: No ha habido respuesta.

- **Acción número:** 107960.

Organización sindical: SINTRAELECOL.

Tipo de acción: solicitud administrativa.

Resumen consulta/problemática/caso: como resultado de un proceso administrativo sancionatorio impulsado mediante queja radicada por la organización sindical, MINTRABAJO decidió sancionar a la ESSA por incumplir la CCT, art. 4 sobre la forma de vinculación laboral., el sindicato requiere se establezca una mesa de dialogo social tripartita con el fin de dar solución a los trabajadores que resultaron principalmente afectados con tal incumplimiento, por lo cual debe modificarse el tipo de vinculación laboral y proteger sus derechos individuales afectados.

Resumen servicio prestado: se procede a elevar petición ante MINISTERIO DEL TRABAJO solicitando se establezca una mesa tripartita de dialogo social en la cual esta autoridad medie como conciliadora entre las partes.

.Seguimiento: no ha habido respuesta. Término no ha vencido.

7.5.2.2 Recepción de problemáticas del área del derecho laboral individual.

Debido a la gran afluencia de personas trabajadoras no sindicalizadas que sienten vulnerados sus derechos laborales individuales y requieren, ya sea de orientación, asesoría o elaboración de algún documento, se dispone mi colaboración dentro de esta área del derecho cuando el número de personas que consulta ha aumentado considerablemente requiriendo la disposición de más asesores dentro de esta área.

Ahora bien, éstas fueron las acciones registradas en este periodo:

- **Acción número:** 106373.

Usuario: Miguel Andrés.

Tipo de acción: liquidación prestaciones sociales.

Resumen consulta/problemática/caso: el empleador dio por terminada la relación laboral y manifiesta no estar conforme con el monto de la liquidación presentada por el empleador.

Resumen servicio prestado: se procede a hacer análisis del caso, se indaga sobre si hubo o no previo aviso, se le indican las consecuencias cuando no se cumple con este requisito, se le indica igualmente la jurisdicción ordinaria en caso de querer dirimir sus controversias judiciales o el mecanismo de conciliación igualmente ante MINTRABAJO con el fin de llegar a un acuerdo satisfactorio con el empleador. Se procede a elaborar la liquidación con la información proporcionada por el usuario, liquidando cesantías, interés a las cesantías, prima de servicio y

vacaciones. El usuario indica no querer iniciar ninguna acción y que su antiguo empleador manifiesta voluntad de pago.

- **Acción número:** 106431.

Usuario: Miguel Alfonso.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: solicita se le colabore en la elaboración de la liquidación de sus prestaciones sociales, informa fue despedido estando pendiente tratamientos médicos como consecuencia de accidente laboral. Le asiste un abogado por el accidente, culpa patronal.

Resumen servicio prestado: se le indica la protección constitucional legal bajo la cual se encuentra, el alcance de la estabilidad laboral reforzada, el debido proceso que debe seguir el empleador para poder despedirlo y la acción de tutela como el mecanismo idóneo para solicitar el amparo de sus derechos constitucionales y fundamentales vulnerados y la pretensión del reintegro .

No se hace liquidación por no ser lo más favorable al usuario, y al contar con abogado se le indica el deber de comunicar cualquier decisión con él para no obstruir el trabajo jurídico del mismo.

- **Acción número:** 106451.

Usuario: Jesús Alberto.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: el usuario informa que su esposa como empleadora tiene incurso un proceso administrativo sancionatorio por incumplimiento de normas laborales.

Resumen servicio prestado: se analiza el caso, se observa la etapa en el cual se encuentra y las actuaciones realizadas por ellos. Se le indican las obligaciones del empleador, y las formas de vinculación laboral, los derechos mínimos e irrenunciables en cabeza de los trabajadores. Se le recomendar el

acompañamiento de un abogado o recurrir ante un Consultorio Jurídica teniendo en cuenta la complejidad del asunto y estar impedidos para actuar.

- **Acción número:** 106482.

Usuario: Carlos Espitia.

Tipo de acción: Recursos de ley contra dictamen sobre porcentaje de Pérdida de capacidad laboral (PCL).

Resumen consulta/problemática/caso: el usuario manifiesta no estar conforme con el porcentaje emitido por la respectiva ARL, toda vez que considera no se tuvo en cuenta todo los soportes médicos ni el diagnostico general bajo el que se encuentra como consecuencia de la enfermedad de origen laboral.

Resumen servicio prestado: se procede a elaborar el documento mediante el cual se recurrirá el dictamen emitido, con base a la información y documentación proporcionada por el usuario haciendo uso de los recursos de reposición y apelación contemplados en la norma. Se le informa la posibilidad de que aumente o incluso de que disminuya el porcentaje inicialmente emitido. Lo anterior con fundamento en las disposiciones normativas contempladas en los tal y como se encuentra previsto en los artículos 11, 35 y 40 del Decreto 2463 de 2001 y en la sentencia T-108 de 2007.

Seguimiento: no ha habido respuesta por parte del usuario del servicio.

- **Acción número:** 107707.

Usuario: Graciela.

Tipo de acción: asesoría.

Resumen consulta/problemática/caso: recibía los servicios de salud como beneficiaria de su cónyuge quien cotizaba al régimen contributivo en salud. A la fecha se encuentra enferma, es persona de la tercera edad y el sistema de salud los tiene inhabilitado por mora en el servicio. Indica no los deja pasar al régimen subsidiado en salud hasta que se pongan al día.

Resumen servicio prestado: se recomienda intentar la acción de tutela como mecanismo idóneo de protección de derechos constitucionales fundamentales, especialmente ella y su cónyuge por pertenecer a la tercera edad, sin embargo, por depender se du cónyuge y ser el quien estaba afiliado, se recomienda sea éste quien inicie la acción respectiva.

- **Acción número:** 107708.

Usuario: Arturo.

Tipo de acción: acción de tutela.

Resumen consulta/problemática/caso: el estado de salud del usuario y de su cónyuge requieren atención prioritaria por ser personas de la tercera edad, conforme al diagnóstico del estado de salud de cada uno de ellos y la condición económica en la que se encuentran los motiva a recurrir en busca de servicios ofrecidos por el CAL, en busca de una posible solución, ya que se encuentra en mora con el pago de los aportes en salud, le es imposible ponerse al día pero requiere servicios médicos con prioridad.

Resumen servicio prestado: se procede a indicar los requisitos para interponer la acción de tutela, siendo el principio de inmediatez uno de ellos, pero se prioriza en el hecho de ser personas de especial protección por ser de la tercera edad y no contar con los recursos económicos que le permitan cuidar su salud y llevar una vida digna. Ante afectación o amenaza de derechos fundamentales de estos cónyuges se procede a elaborar la acción con base a la información proporcionada y los documentos más relevantes sobre su caso con la pretensión de que se condone la deuda, proceda a realizar el traslado al régimen subsidiado en salud y a prestar los servicios médicos necesarios y el tratamiento pendiente para el debido cuidado de su salud y la recuperación del mismo.

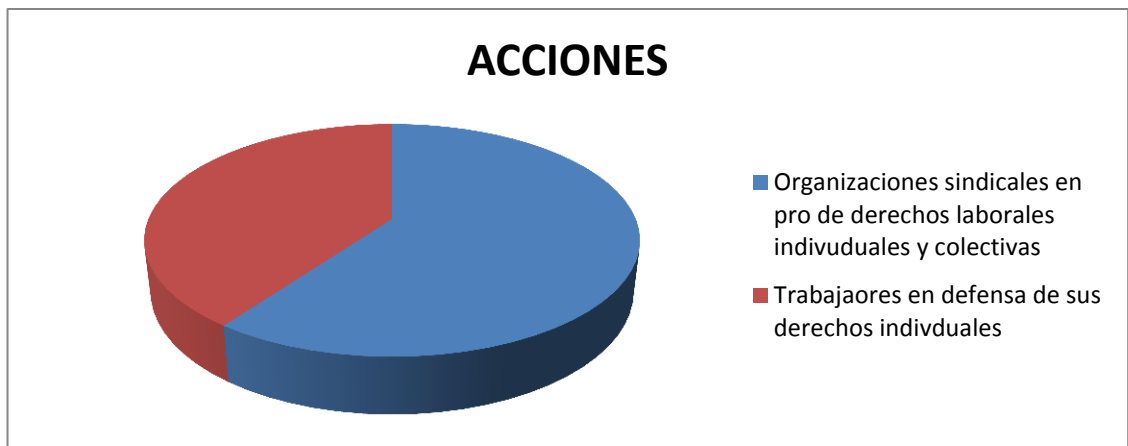
Seguimiento: Los derechos fundamentales invocados fueron tutelados por el juez constitucional, se queda a la espera de que la EPS cumpla la orden del Juez de tutela sobre dejar libre a los cónyuges y proceder al respectivo traslado del

Régimen Contributivo al Régimen Subsidiado y proporcionar el tratamiento integral necesario para el cuidado de su salud.

Imagen 10. Imágenes registro de acciones en el sistema

Acción	Fecha	Tipo de caso	Nombre usuario	Asesor	CAL	Estado	Acciones
107960	07/10/2016	Caso	SINTRAEECOL Bucaramanga	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo	[Iconos de acciones]
107956	07/10/2016	Caso	SINTRAEECOL Bucaramanga	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo	[Iconos de acciones]
107708	04/10/2016	Caso	ARTURO MORALES MANTILLA	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo	[Iconos de acciones]
107707	04/10/2016	Consulta	GRACIELA COBOS DE MORALES	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	[Iconos de acciones]
107458	28/09/2016	Caso	SINTRAINAGRO MINAS	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo	[Iconos de acciones]
107438	28/09/2016	Caso	UCOTRAM CALIFORNIA	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo	[Iconos de acciones]
107436	28/09/2016	Caso	UCOTRAM CALIFORNIA	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo	[Iconos de acciones]
107430	28/09/2016	Consulta	SINTRAPROACEITES Sabana de Torres San Alberto	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	[Iconos de acciones]
107124	22/09/2016	Consulta	SINTRAIMAGRA DIRECTIVA NACIONAL	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	[Iconos de acciones]
106719	14/09/2016	Consulta	MARÍA CRISTINA HENAO ESCOBAR	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	[Iconos de acciones]
106492	09/09/2016	Consulta	Orlando Fonseca Martinez	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Archivado	[Iconos de acciones]
106481	09/09/2016	Caso	Carlos Espitia Anaya	Gladys Quinones	CAL BUCARAMANGA	Activo	[Iconos de acciones]

Gráfico 4. Acciones realizadas-Cuarto mes



De esta forma se concluye el cuarto y último mes de practica jurídico social realizando no solo acompañamiento a las organizaciones sindicales adscritas al Centro de Atención de Bucaramanga, sino igualmente a aquellas que no se encuentran inscritas, a trabajadoras y trabajadores que sin distinción alguna, por pertenecer o no a una organización sindical, sienten sus derecho vulnerados por parte del empleador, y o en los casos especiales cuando no hay habiendo lugar a relaciones laborales pero la situación amerita atención por encontrarse en juego derechos fundamentales como lo son la salud y el derecho a una vida digna, se procede a prestar la atención adecuada y realizan las acciones a que haya lugar en pro de protección de estos derechos y el fortalecimiento de los mismos.

Un cuarto y último mes de práctica, mediante el cual no solo concluyen las actividades propuestas sino igualmente todo el acompañamiento, orientación y apoyo con que se contó por parte del Tutor del CAL, MARELY CELY SILVA, y por parte de la UIS, con el profesor IVAN REINEL PADILLA como Director del Proyecto, profesionales de apoyo y guía fundamentales para el desarrollo del de mi Práctica Jurídico Social elegida como modalidad de Trabajo de Grado, requisito fundamental para optar por el título de abogada.

8. CONCLUSIONES

Mediante el desarrollo de esta práctica jurídico-social se pudo llegar a varias conclusiones gracias al cumplimiento de los objetivos propuestos inicialmente.

La indagación sobre los mecanismos de protección de la libertad sindical; acciones constitucionales, administrativas, penales y de jurisdicción ordinaria establecidas para garantizar el ejercicio pleno del derecho de libertad sindical, brindar orientación y asesoría jurídica, a las organizaciones sindicales adscritas al CAL de Bucaramanga y el seguimiento necesario de las acciones que requieran y sean iniciadas por las organizaciones sindicales permitió contribuir con el desarrollo de la estrategia del Centro de Atención Laboral mediante la exploración, orientación y asesoría jurídica brindada a las organizaciones sindicales, adscritas al Centro, en pro de la defensa de la libertad sindical y fortalecimiento del derecho de asociación y demás derechos conexos.

También el registrar las problemáticas comunes, presentadas por las organizaciones sindicales adscritas al CAL de Bucaramanga, para la identificación de las fortalezas y debilidades del ejercicio de la libertad sindical, y colaborar en los espacios y/o procesos de formación de las organizaciones sindicales adscritas y las que aún no lo estaban.

Durante el tiempo dedicado a realizar las actividades propias del CAL se pudo evidenciar el grave estado en que se encuentran los derechos laborales a causa de situaciones injustas mediante las cuales están arremetiendo contra derechos individuales y colectivos de la clase trabajadora, trayendo esta vulneración graves afectaciones no solo de las condiciones laborales sino también en la calidad de vida de los trabajadores, afectando los recursos económicos de su núcleo familiar,

afectando estado de ánimo de todos los integrantes de su familia, capaces de generar afectaciones incluso en la salud no solo física de estos.

La cultura de la vulneración se está propagando seriamente como una epidemia, la fase más grave es aquella en la cual se han implementado estrategias para disfrazar estas violaciones, haciendo casi imposible desvirtuarlas y por consiguiente, sancionarlas. Aunado a esto se suma la falta de suspicacia y/o exceso de confianza de los trabajadores respecto a las actuaciones del empleador, mantienen una confianza en las palabras y sabemos que en el sistema jurídico, y cualquier otro sistema, las pruebas constituyen el elemento fundamental para fallar en favor o en contra de las pretensiones, quedando desarmados a la hora de acudir ante las autoridades a solicitar la protección de sus derechos violados.

Otro de los factores que está deteriorando el fin perseguido por el sistema normativo en materia laboral es la falta de eficiencia y eficacia en las funciones de las autoridades encargadas de velar por su efectivo cumplimiento, pudiendo constatar en el desarrollo de esta práctica jurídico social una demora excesiva y resultados negativos en la mayoría de casos, toda vez que al CAL recurrieron varias organizaciones sindicales en busca de acompañamiento, asesoría, orientación y colaboración en la elaboración de acciones destinadas a solicitar información respecto a quejas interpuestas ante MINTRABAJO por vulneración de normas laborales, individuales y colectivas, y por vulneración de sus derechos laborales y humanos implícitos, quejas que en su mayoría se desconoce el trámite dado y su estado.

En otros casos se decidió su archivo por no ser de competencia de esa autoridad o no encontrar méritos suficientes para abrir el proceso administrativo sancionatorio correspondiente en pro de multar el quebrantamiento normativo

laboral y garantizar derechos. Igualmente ocurrió con las acciones de tutela las cuales, aunque fueron pocas, siempre evadieron la solicitud por supuesta improcedencia, aquellas de las que resulto amparado los derechos del trabajador fue sencillamente porque se vulneraron derechos constitucionales fundamentales como la salud y el mínimo vital, siendo muy difícil lograr el amparo del derecho a la libertad sindical por lo dicho anteriormente, las conductas disfrazadas que tienen solo la finalidad de coartar el derecho de asociación sindical.

Se puede reseñar una problemática enorme que frena el desarrollo de un país, una cultura de violación de normas y un desinterés del Estado que afecta el bienestar de las personas trabajadoras y repercute en la credibilidad de sus instituciones. Esto es posible concluirlo gracias a la oportunidad, con la que se contó dentro de la práctica, de escuchar directamente de los afectados mediante entrevista previa para la determinación del tipo de servicio que requería.

Ahora bien, una de las dificultades en la realización de este trabajo práctico de estudio de las situaciones laborales de los trabajadores sindicalizados o no, dentro del marco de la práctica jurídico social, fue el no poder contar con compromiso mutuo por parte de algunos usuarios, pues al final decidían desistir de sus acciones o no permitían conocer el estado o curso de las mismas. Esto no se puede aplicar de forma general ya que se contó con la cooperación de algunos interesados en encontrar una a sus problemáticas. Otra fue el tiempo, pues por ejemplo para las quejas ante MINTRABAJO, algunas resoluciones de archivo indicaban el inicio de tales actuaciones un año o dos antes de que se tomara una decisión al respecto.

Por ello falta, tanto por parte del empleador, trabajador y autoridades administrativas y judiciales, establecer un punto central de acuerdo sobre el papel fundamental e interacción de todos los roles sociales para lograr no solo una sana

convivencia sino un beneficio general que permita el desarrollo de toda una comunidad, de todo un país. El respeto del sistema jurídico en materia laboral y el cumplimiento de las funciones administrativas deben materializarse simultáneamente ya que representan igual grado de importancia como estrategia de mejorar la situación de los trabajadores.

9. RECOMENDACIONES

El compromiso social juega un papel fundamental en el desarrollo de los derechos laborales, igualmente lo son las estrategias jurídicas implementadas por la clase trabajadora, una de ellas es lograr unificar criterios e intereses de lucha y hacer partícipe a la comunidad nacional e internacional visibilizando situaciones injustas que menoscaban sus derechos y libertades, con el fin de superarlas, siendo difícil lograrlo desde la esfera individual del trabajador las organizaciones sindicales se constituyen como el mecanismo y como el medio idóneo para lograrlo.

Es por ello, por el fin de reivindicación, defensa y desarrollo de los derechos laborales individuales y colectivos, es que las organizaciones sindicales siendo la fuerza mediante la cual se pueden conseguir los objetivos perseguidos con mayor probabilidad, se les recomienda tener presente que la revolución de las clases obreras debe partir por establecer inicialmente la legitimidad de sus actuaciones, ello implica mostrar que las mismas no persiguen otro fin que el trabajar de forma equitativa con los empleadores para satisfacer mutuamente necesidades.

Lo anterior teniendo en cuenta que muchas personas desconocen todo el trabajo, sufrimiento y riesgos que asumen y viven estas organizaciones de trabajadores, desconocen que luchan por los derechos de todos los trabajadores en general y el beneficio resultante no solo es para ellos sino para sus familias, las familias de los trabajadores.

Normalmente la sociedad maneja un ideal errado de los movimientos sindicales, siendo este la primera barrera que se debe romper para continuar con la lucha en defensa de los intereses de la parte débil en la relación laboral.

Es así que el ejercicio de la libertad sindical los habilita para conseguir todos sus fines, es un mecanismo tan poderoso, muestra de ello los son todos los obstáculos que deben enfrentar y superar para que la organización sindical, como persona jurídica, pueda arrebatarse esos derechos de los que son dueños pero no les ha querido reconocer fácilmente.

Aunque se pudo observar muchos casos negativos en el desarrollo de esta práctica respecto a la lucha de las organizaciones sindicales al ser muchas de ellas desconocidas y/o atacadas, también es necesario indicar que no todo está perdido, pues algunas organizaciones lograron tener participación efectiva dentro de la empresa permitiendo esto llegar a negociar las condiciones laborales para sus afiliados y beneficiarios, mejorando su calidad de vida. Esto es un ejemplo y motivación para seguir en la lucha por la reivindicación de los derechos laborales y su avance.

Ahora bien, retomando el compromiso social que nos concierne a todos, como personas, como institución, como Estado, recordando la necesidad de coadyuvar en la defensa de los derechos y garantías mínimas de grupos tan vulnerados como la clase trabajadora, se le reconoce la labor social tan significativa desarrollada por el Centro de Atención Laboral como Proyecto y el servicio social de alguna forma implementado por la universidad Industrial de Santander, la Facultad y la Escuela de Derecho en sí, mediante esta modalidad de Trabajo de Grado denominada Práctica Jurídico-Social, ya que permite materializar ese compromiso social, retribuyendo un poco con el esfuerzo de esta clase trabajadora sobre la cual se encuentran los cimientos de nuestra sociedad, mediante el servicio gratuito ofrecido por el Centro y el desarrollo de unos objetivos propuestos en la Práctica jurídico-Social.

Al tiempo que se le reconoce su labor social al Cal y a la UIS, se les recomienda continuar con estos mecanismos de formación, instrucción, capacitación, apoyo, acompañamiento y práctica jurídico-social ya que las mismas, más que permitir construir un espacio al que puedan recurrir los trabajadores vulnerados, espacios adicionales al de los Consultorios Jurídicos, permite involucra a los futuros profesionales en la problemática social e inculcar un compromiso social mayor ante las necesidades de comunidad de personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

El desarrollo de las actividades propuestas por el CAL y el desarrollo de los objetivos de la esta práctica jurídico-social tuvo resultados favorables y constructivos en el ámbito profesional como en el ámbito personal y humano, y social. Si bien en muchas ocasiones no se logró la observar la efectividad de la garantía de los derechos vulnerados o no se contó con el tiempo suficiente para ver los resultados, sí se contribuyó a la formación del trabajador y organizaciones sindicales en sus libertades, derechos laborales y humanos mínimos y la forma o mecanismos jurídicos mediante los cuales se puede buscar su protección así como las autoridades competentes en cada caso y las otras entidades, instituciones u organizaciones ante las cuales podían recurrir en busca de apoyo cuando el Cal no contaba con la competencia para ayudarles y/o no tenían los recursos para contratar un profesional titulado en Derecho.

Por todo lo anterior se enfatiza esta recomendación al CAL y a la UIS de continuar con estos proyectos tan constructivos, necesarios y útiles no solo para la sociedad, los trabajadores sino para los estudiantes que optan por su título profesional.

BIBLIOGRAFÍA

- BANCO DE LA REPÚBLICA. Actividad Cultural. [sitio web]. [Consultado 24 enero 2016]. Disponible en <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ayudadetareas/politica/sindicalismo>.
- CARVAJAL, Lizardo. La lectura. Metodología y Técnica, 6 ed. FAID. Cali, 1990. 132p.
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 83. (23, junio, 1931). Mediante la cual se "otorga el reconocimiento legal a los sindicatos en Colombia, convirtiéndose así en una de las bases más importantes para el fortalecimiento de la organización gremial de los trabajadores y la plataforma legal para la garantía de condiciones dignas de trabajo para la clase obrera colombiana." Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/blog-mintrabajo/derecho-de-los-trabajadores-a-la-asociacion-sindical>
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Decreto Ley 2663. (5, agosto, 1950). Código Sustantivo del Trabajo. En: Diario Oficial. Septiembre, 1950. No 27.407.
- COLOMBIA. PODER PUBLICO-RAMA EJECUTIVA NACIONAL. Decreto Legislativo 2351. (04, septiembre, 1965) Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. La Presidencia de la Republica de Colombia. En: Diario Oficial. Septiembre, 1965. Nro. 31.754.
- 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. En: Diario Oficial. Enero, 1991. Nro. 39.618.
- COLOMBIA. ASAMBLEA NACIONAL CONSTITUYENTE. Constitución Política de Colombia. (20, julio, 1991). Segunda edición corregida. En: Gaceta Constitucional No. 116.

- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 361. (07, febrero, 1997), febrero 07. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación <en situación de discapacidad> y se dictan otras disposiciones. En: Diario Oficial. Febrero, 1997. Nro. 42.978.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Segunda de revisión. Sentencia nro. T-324 (02, julio, 1998). Sindicato-entrega oportuna de cuotas por empleador. Expediente T-154308. M.P. ANTONIO BARRERA CARBONELL. Relatorías, Corte Constitucional. p 9.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Sexta de Revisión. Sentencia T-1211. Sindicato-Financiación. (18, septiembre, 2000). Expediente T-280078. M.P. Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO. Relatorías, Corte Constitucional. p 40.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia nro. T-1491. Derecho de asociación sindical-fundamental. (02, noviembre, 2000). Expediente D-3012. M.P. Dr. FABIO MORÓN DÍAZ. Relatorías, Corte Constitucional. p 19.
- COLOMBIA. PODER PUBLICO-RAMA EJECUTIVA NACIONAL. Decreto 2463. (20, noviembre, 2001). Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez. La Presidencia de la Republica de Colombia. En: Diario Oficial. Noviembre, 2001. Nro. 44.652
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 734. (05, febrero, 2002). Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. En: Diario Oficial. Febrero, 2002. Nro. 44.708.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia nro. C-201. Derechos de asociación y libertad sindical. (19, marzo, 2002). Expediente D-3692. M.P. Dr. JAIME AURELIO RENTERÍA. Relatorías, Corte Constitucional. p 59.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plana. Sentencia nro. C-067. Bloque de constitucionalidad. (04, febrero, 2003). Expediente D-4111. M.P. Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA. Relatorías, Corte Constitucional. p 24.

- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia nro. C-1037. Derecho al trabajo, edad de retiro forzoso. (05, noviembre, 2003). Expediente D-4590. M.P. Cr. JAIME ARAUJO RENTERÍA. Relatorías, Corte Constitucional. p 26.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Cuarte de Revisión. Sentencia nro.T-108. Proceso para calificación del estado de invalidez. (19, febrero, 2007). Expediente T-1335018. M.P. Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL. Relatorías, Corte Constitucional. p 33.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia nro. C- 621. Libertad sindical-concepto bivalente. (26, junio, 2008). Expediente D-7006. M.P. Dr. NILSON PINILLA PINILLA. Relatorías, Corte Constitucional. p 17.
- COLOMBIA. CORTE COSTITUCIONAL. Sala Cuarta de Revisión. Sentencia T-657. Derecho de asociación sindical-factores a ponderar en orden a establecer si se está frente a conducta que tenga alcance de persecución sindical. (18, septiembre, 2009). Expediente T-2286645. M.P. Dr. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO. Relatorías, Corte Constitucional. p 29.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia C-930. Subordinación en las relaciones laborales-concepto/subordinación del trabajador en contrato de trabajo-ejercicio de facultad subordinante del empleador sujeto a límites. (10, diciembre, 2009). Expediente D-7754. M.P. Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Relatorías, Corte Constitucional. p 49.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Séptima de Revisión de Tutelas. Sentencia nro. T-998. Derecho al trabajo y a la asociación sindical. (06, diciembre, 2010). Expediente T-2.711.845. M.P. Dr. JORGE IGNACIO PETRELT CHALJUB. Relatorías, Corte Constitucional. p 25.
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1429. (29, diciembre, 2010). Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. En: Diario Oficial. Diciembre, 2010. Nro. 47.937.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Segunda de Revisión. Sentencia nro. T-434. Libertad De Asociación Sindical. (23, mayo, 2011)

Expediente T -2.914.433. M.P. Dr. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO. Relatorías, Corte Constitucional. p 44.

- COLOMBIA. PODER PUBLICO-RAMA EJECUTIVA NACIONAL. Decreto 2025. (08, junio, 2011). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. La Presidencia de la Republica de Colombia. En: Diario Oficial. Junio, 2011. Nro. 48094.
- COLOMBIA. PODER PUBLICO-RAMA EJECUTIVA NACIONAL. Decreto 4108. (02, noviembre, 2011). Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo. La Presidencia de la Republica de Colombia. En: Diario Oficial. Noviembre, 2011. Nro. 48241.
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1610. (02, enero, 2013). Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. En: Diario Oficial. Enero, 2012. Nro. 48661.
- COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 1309. (29, abril, 2013). Por la cual se adopta el Manual del Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social. El Ministro del Trabajo. En: Diario Oficial. Mayo de 2013. Nro. 48.778.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Séptima de Revisión de Tutelas. Sentencia nro. T-398. Pensión de vejez-naturaleza y finalidad. Expediente T-3.820.292 y 3.820.920. (02, julio, 2013. M.P. Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. En: Relatorías, Corte Constitucional. p 48.
- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Quinta de Revisión. Sentencia nro. T-619. Derecho de asociación sindical-dimensiones. Expediente T-3912895. (09, setiembre, 2013). M.P. Dr. JORGE IVÁN PALACIO PALACIO. Bogotá. En: Relatorías, Corte Constitucional. p 44.
- COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO. Resolución 2143. (28, mayo, 2014). Por la cual se asignan competencias a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales e Inspecciones de Trabajo. El Ministro del Trabajo. En: Diario Oficial. Junio de 2014. Nro. 49.171.

- COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sala Plena. Sentencia nro. C-593. Procedimiento para sanciones en Código Sustantivo Del Trabajo-respeto de garantías propias del debido proceso. Expediente D-10032. (20, agosto, 2014). M.P. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Bogotá. En: Relatorías, Corte Constitucional. p 68.
- COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1755. (30, junio, 2015). Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. En: Diario Oficial. Junio, 2015. Nro. 49559.
- CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL, CAL. [sitio web]. [Consultado 13 noviembre 2015]. Disponible en: <http://calcolombia.co/>
- CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL. MANUAL DERECHOS LABORALES. [en línea]. [Consultado 11 junio 2016] Disponible en : <http://calcolombia.co/manual-derechos-laborales/>
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Manual del Derecho del Trabajo. Parte General Derecho Laboral Individual y Colectivo. 6 ed. Bogotá. Editorial Leyer, 2008. 595p.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo, 9 ed. Bogotá D.C.: Editorial Leyer, 2005. 684p.
- HERNANDEZ VALDERRAMA, Francisco. EL sindicalismo en Colombia. Implicaciones Sociales y Políticas. Tesis de Grado Derecho Laboral. Universidad Pontificia Javeriana. [en línea]. Bogotá D.C.: 2004. 541p. [Consultado 24 enero 2016]. Disponible en : <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS29.pdf>
- MIJAILAVO, M.I. Revolución Industrial. Atena Ltda. 2004. 103p. ISBN 958-97471-2-4.

- MARTINES LOZANO, Carlos Hernesto y ZULUAGA RODRIGUEZ, Marco Antonio. Estudio jurisprudencial en el marco del Derecho Laboral Colectivo, Derecho de Asociación Sindical [en línea]. Bogotá D.C.: 2014. p 48. [Consultado 24 enero 2016]. Disponible en: <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS26.pdf>
- MINISTERIO DEL TRABAJO, MINTRABAJO. [sitio web]. [Consultado 18 marzo 2016] Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT. CONVENIO 87. (09, julio, 1948). Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. San Francisco, 13ª reunión. 1948. Entrada en vigor: 04, julio, 1950.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT. CONVENIO 98 (01, julio, 1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ginebra, 32ª reunión CIT. 1949. Entrada en vigor: 18, julio, 1952.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, OIT. CONVENIOS. [Normas del Trabajo en línea]. [Consultado 24 enero 2016]. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:::NO::>
- SANCHEZ MARIN, Ángel Luis. Principios de Teoría del Estado. Ciencias Políticas Básicas. Alicante, 2002. Disponible en: www.librosenred.com.