

**Divulgación De La Formalización Laboral En Los Trabajadores Palmeros De La Región
Del Magdalena Medio**

David Alejandro Martínez Valle

Trabajo de Grado para Optar al Título de Abogado

Directora

Angy Maryuri Bernal Velázquez

Abogada y Docente

Tutora

Elvia María Saucedo Guerra

Directora Centro De Atención Laboral Puerto Wilches

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Derecho

Bucaramanga

2023

Dedicatoria

A mi madre y a mi padre quienes, a través de incontables esfuerzos, me educaron y apoyaron para que desarrollara mi proyecto de vida por medio de la profesión que escogí. Pese que al inicio de mi vida académica no fui un buen estudiante, mis padres siempre confiaron que llegaría a estudiar y finalizar una carrera profesional y por eso este logro más que mío, es de ustedes.

David Alejandro Martínez Valle

Agradecimientos

A Diego López, por ser mi maestro y por contagiarme su pasión y entrega por la defensa de los derechos humanos a través de defender el derecho al trabajo; A Marely Cely, por ser una guía de lo que realmente significa ser un profesional al servicio del pueblo; A Daniela Nigrinis, por ser mi soporte y compañía tanto emocional como profesional en esta etapa de mi vida; A Angy Bernal, por su disposición y dirección en la realización de este trabajo de investigación; A Elvia Saucedo, por aceptarme en el CAL, por ser la orientadora y directora sin la cual no se habría realizado este proyecto y por brindarme una de las experiencias más enriquecedoras que a nivel profesional, laboral y personal he tenido hasta el momento; A Enith Villareal, por ser esa luz que cobija a los practicantes del CAL, orientándonos profesional y personalmente para ser mejores seres humanos; A Luz Mila, por sus cuidados y por su disposición para colaborar en lo que necesitase para el buen desarrollo de mi práctica profesional; A Pablo Gloria, por compartirme la dignidad de la actividad sindical y la de la labor que realiza, por facilitarme las condiciones para conocer personalmente la labor de las y los trabajadores palmeros; A mi familia, por estar siempre dispuesta a tenderme la mano e impulsarme para poder realizar las metas que me propongo; A mis compañeros de Universidad, por entregarme las victorias y derrotas colectivas de lo que implica ser estudiante de una universidad pública en nuestro país y, en ese sentido, por entregarme la construcción colectiva de dignidad de lo que es un estudiante UIS.

David Alejandro Martínez Valle

Tabla de Contenido

Introducción 12

1. Propuesta 13

1.1. Información del proyecto 13

2. Planteamiento del problema 13

3. Alcance del trabajo 13

4. Objetivos 15

4.1. Objetivo General 15

4.2. Objetivos específicos 15

5. Metodología 16

6. Información sobre la Organización 17

6.1. Misión 17

6.2. Visión 18

7. Marcos de referencia 19

7.1. Marcos de antecedentes jurídicos 19

7.1.1. Internacional. 19

7.1.1.1. Constitución de la OIT (1919) y la Declaración de Filadelfia (1944). 19

7.1.1.2. Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (2017). 20

7.1.1.3. La Agenda 2030 de desarrollo sostenible y el trabajo decente. 22

7.1.2. Nacional – Constitucional. 23

7.1.3. Nacional – Legal. 25

7.1.3.1. Código Sustantivo del Trabajo. 25

7.1.3.2. Ley de formalización y generación de empleo 28

7.1.4. Nacional – Jurisprudencia. 29

7.1.4.1. Corte Constitucional. 29

7.2. Marco Teórico.....	32
7.2.1. Trabajo por OIT	32
7.2.2 Trabajo en condiciones de dignidad	32
7.2.3 Principales indicadores del mercado laboral marzo de 2022	32
7.3. Marco conceptual.....	34
7.3.1. Trabajo decente (ONU, 90 ^a reunión, 2002)	34
7.3.3. Economía Informal	36
7.3.4. La distinción entre empleo y ocupación.....	37
7.3.5. Subcontratación y tercerización laboral	38
7.3.6. flexibilización laboral interna.	38
7.3.7. flexibilidad laboral externa.	38
7.3.8. Tercerización.....	39
8. Cronograma.....	41
10. Primer informe práctica jurídico social.....	43
10.1. Introducción	43
10.2. Objetivos	44
10.2.1. Objetivo general	44
10.2.2. Objetivos específicos	44
10.3. Metodología	44
10.4. Desarrollo Objetivo específico No. 1.....	44
11. Segundo informe práctica jurídico social	51
11.1. Introducción	51
11.2. Objetivos	51

11.2.1. Objetivo general.	51
11.2.2. Objetivos específicos.....	51
11.3. Metodología	51
11.4. Desarrollo objetivo específico No. 2.....	52
11.4.1. Jornadas de Caravanas Jurídicas.....	64
12. Tercer informe práctica jurídico social	67
12.1. Introducción	67
12.2. Objetivos	67
12.2.1. Objetivo general.....	67
12.2.2. Objetivo específico No. 3.....	67
12.3. Metodología	67
12.4. Desarrollo Objetivo específico No. 3.....	68
13. Informe final práctica jurídico social.....	72
13.1. Introducción	72
13.2. Objetivos	72
13.2.1. Objetivo general	72
13.2.2. Objetivos específicos	73
13.3. Metodología	73
13.4. Desarrollo Objetivo específico No. 4.....	73
14. Conclusiones	74
Referencias bibliográficas.....	76
Apéndices.....	78

Lista de Figuras

Figura 1. <i>Caravana Jurídica en la empresa Palmeras de Puerto Wilches apoyando a la organización sindical Sintrainagro, seccional Puerto Wilches.</i>	50
Figura 2. <i>Caravana Jurídica en la empresa Palmeras de Puerto Wilches apoyando a la organización sindical Sintrainagro, seccional Puerto Wilches.</i>	50
Figura 3. <i>Trabajadores solicitando asesoría jurídica en la oficina del CAL en el municipio de Puerto Wilches.</i>	65
Figura 4. <i>Trabajadores solicitando asesoría jurídica en la oficina del CAL en el municipio de Puerto Wilches.</i>	65
Figura 5. <i>Trabajadores solicitando asesoría jurídica en la oficina de la organización sindical Sintrainagro seccional Puerto Wilches, corregimiento Puente Sogamoso.</i>	66
Figura 6. <i>Trabajadores solicitando asesoría jurídica en la oficina de la organización sindical Sintrainagro seccional Puerto Wilches, corregimiento Puente Sogamoso.</i>	66
Figura 7. <i>Actividad formativa para la defensa de los derechos en el trabajo en la oficina de la organización sindical Sintrainagro seccional Puerto Wilches.</i>	69
Figura 8. <i>Actividad formativa en conjunto con la escuela de medicina UIS.</i>	69
Figura 9. <i>Actividad formativa en la asamblea general de trabajadores del sindicato sintrapalmosan sobre el marco jurídico de la huelga</i>	70
Figura 10. <i>Actividad formativa en la asamblea general extraordinaria de Sintrainagro seccional San Alberto sobre tercerización y sustitución patronal.</i>	70
Figura 11. <i>Jornada de seguimiento de acciones jurídicas CAL sede Puerto Wilches.</i>	71

Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Razones del Desempleo</i>	33
Tabla 2. <i>Cronograma</i>	41
Tabla 3. <i>Cronograma de reuniones con la directora.</i>	42
Tabla 4. <i>Mes de julio de 2022</i>	52
Tabla 5. <i>Mes de agosto de 2022</i>	53
Tabla 6. <i>Mes de septiembre de 2022</i>	55
Tabla 7. <i>Mes de octubre de 2022</i>	56
Tabla 8. <i>Mes de noviembre de 2022</i>	58
Tabla 9. <i>Mes de diciembre de 2022</i>	62

Lista de Apéndices

Apéndice A. *Material videográfico Formalización laboral para formalizar la dignidad.78*

Resumen

Título: Divulgación de la formalización laboral en los trabajadores palmeros de la región del Magdalena Medio.¹

Autor: David Alejandro Martínez Valle²

Palabras Clave: Trabajo, Divulgación, Derecho del Trabajo, Organización Sindical, Sindicalización, Palma De Aceite, Formalización Laboral,

Descripción

La lucha por condiciones dignas de trabajo en Colombia está lejos de ser un tema reciente, las diferentes propuestas para la construcción de un país respetuoso de las garantías básicas fundamentales de los trabajadores, le ha costado la vida a aquellos que han alzado la voz en denuncia del sometimiento a condiciones de trabajo indignas. Esta lucha por condiciones dignas de trabajo ha girado alrededor de uno de los instrumentos jurídicos por medio del cual es posible la materialización de los derechos laborales, el contrato de trabajo, motivo por el cual el objetivo de este trabajo de investigación reside en estudiar los mecanismos a través de los cuales logran los trabajadores conseguir mejores condiciones de trabajo, y por ende, garantías para la realización de su proyecto de vida, y en el mismo sentido, exaltar estos procesos organizativos diseñando un instrumento pedagógico que exponga teorica-practicamente el valor que tienen mencionados mecanismos para el trabajador y la materialización de su proyecto de vida.

¹ Trabajo de grado.

² Facultad de Derecho. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora Angy Maryuri Bernal Velázquez. Tutora Elvia María Saucedo Guerra

Abstract

Title: Dissemination of labor formalization in palm workers in the Magdalena Medio region.³

Authors: David Alejandro Martínez Valle⁴

Keywords: Job, Labor Rights, Labor Law, divulgation, Unionization, Association, Oil Palm, decent job, labor formalization,

Description:

The struggle for decent working conditions in Colombia is far from being a recent issue, the different proposals for the construction of a country, respectful of the fundamental basic guarantees of workers, have cost the lives of those who have raised their voices in complaint of being subjected to unfair working conditions. This fight for decent working conditions has been around of one of the legal instruments that make possible to materialize labor rights; the employment contract. The objective of this research work is to study the mechanisms through which workers achieve better working conditions, and therefore, the realization of their life project, and in the same sense, promote these organizational processes by designing a pedagogical instrument that exposes theoretically-practically the value of these mechanisms for the workers and for the materialization of their life project.

³ Bachelor Thesis

⁴ Law School. School of Law and Political Science. Director Angy Maryuri Bernal Velázquez. Tutor Elvia María Saucedo Guerra

Introducción

La lucha por condiciones dignas de trabajo en Colombia está lejos de ser un tema reciente (Spitaletta, 2017) recuerda que, para diciembre de 1928, los trabajadores de la United Fruit Company se movilizaban en contra de las injusticias patronales y las condiciones de trabajo forzado a las que los tenía sometidos la empresa estadounidense.

Para el año 2013, en la revista Semana, se publicaba un artículo que como un ejercicio de resistencia al olvido, se recordaba la violencia antisindical promovida por el gobierno nacional desde 1977, dejando un saldo en cifras oficiales de más de 3000 vidas de dirigentes sindicales cegadas por la persecución a la actividad sindical.

Las diferentes propuestas para la formación de un país respetuoso de las garantías básicas fundamentales de los trabajadores, que le ha costado la vida a aquellos que han alzado la voz en denuncia del sometimiento a condiciones de trabajo indignas, ha girado alrededor de uno de los instrumentos jurídicos por medio del cual es posible la materialización de los derechos laborales, el contrato de trabajo, siendo el contrato de trabajo a través de la vinculación directa con el beneficiario de la labor contratada, una de las consignas que se han escuchado históricamente en las calles de Colombia cuando se movilizan estudiantes y trabajadores.

En reconocimiento de esas luchas históricas, es que la universidad pública, entendida como una institución que propugna la justicia social y el avance en las contradicciones sociales a través de la educación, no puede desatender la necesidad de un abordaje de la divulgación de los derechos y deberes que, en el mundo de las relaciones de trabajo, poseen trabajadores y empleadores.

1. Propuesta

1.1. Información del proyecto

Título: Divulgación de la formalización laboral en los trabajadores palmeros de la región del Magdalena Medio.

Nombre de la estudiante: David Alejandro Martínez Valle

Características de la entidad: Realizar asesoría jurídica a las y los trabajadores de la palma de aceite, en temas de derecho laboral, seguridad social y libertad sindical.

Profesor de la Escuela de Derecho que dirigirá la práctica social: Angy Maryuri Bernal Velázquez

Profesional de la entidad tutor de la práctica social: Elvia María Saucedo Guerra

2. Planteamiento del problema

¿Es la falta de formalización laboral un elemento que obstaculiza la materialización del trabajo decente como garantía de los derechos laborales de los trabajadores del sector palmero de la región del Magdalena Medio?

3. Alcance del trabajo

Del presente trabajo de investigación se espera obtener una respuesta clara respecto de la pregunta problema; en este caso se espera que dicha respuesta sea afirmativa, y poder identificar cuáles han sido los esfuerzos que se han realizado por parte de los trabajadores palmeros para alcanzar las garantías en sus derechos laborales y si dentro de estos esfuerzos se ha realizado un proceso de formalización laboral entre los trabajadores y la empresa.

De igual manera, se espera apoyar espacios de formación en los derechos laborales, apoyar jurídicamente a través de la práctica jurídica social en el Centro de Atención laboral (CAL) sede Puerto Wilches la defensa de las garantías fundamentales en el trabajo y finalmente, realizar en

conjunto con los trabajadores palmeros una herramienta comunicativa que evidencie la importancia de la formalización laboral para conseguir la vinculación directa a través de procesos de dialogo social o negociación colectiva y materializar las garantías de la relación de trabajo a través de un contrato de trabajo.

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Promover el acceso a la justicia laboral de los trabajadores palmeros de la región de la Magdalena Medio a través de espacios de formación que aborden herramientas jurídicas de utilidad en el mundo del trabajo.

4.2. Objetivos específicos

Investigar las condiciones de tiempo, modo y lugar del proyecto de centros de atención laboral con la finalidad de constatar el grado de formalización laboral de los trabajadores palmeros en la región del Magdalena Medio.

Respaldar el acceso a la justicia laboral de los trabajadores palmeros de la región del Magdalena Medio realizando acciones jurídicas por medio del Centro de Atención Laboral Sede Puerto Wilches.

Promulgar la formalización laboral como una garantía de realización del proyecto de vida del trabajador no formalizado a través de programas de formación con los trabajadores palmeros de la región del Magdalena Medio.

Diseñar un instrumento pedagógico que resalte la importancia de la formalización laboral en los trabajadores palmeros del Magdalena Medio como una herramienta para alcanzar el trabajo decente.

5. Metodología

Desde la concepción del trabajo en condiciones dignas como un derecho humano, contemplada en la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, con el objetivo de alcanzar la justicia social en aras de la materialización de una paz universal y duradera, sumando a su vez, el instrumento jurídico del contrato de trabajo, como una herramienta jurídica para la materialización de los derechos laborales de los trabajadores es que se piensa divulgar la formalización laboral en los trabajadores del Magdalena Medio como una garantía para alcanzar condiciones de trabajo decente diseñando una herramienta pedagógica para la promoción de derechos en materia de formalización laboral como práctica jurídica social desde el convenio entre el centro de atención laboral (CAL) y la escuela de derecho y ciencia política de la Universidad Industrial de Santander.

En un primer momento se realizará un estudio de la información y datos suministrados por los trabajadores; se solicitará a las organizaciones sindicales relacionadas con el objeto del presente trabajo, información y datos obtenidos previamente que sean de utilidad a la finalidad de la investigación.

En un segundo momento, se realizará un análisis de la información obtenida, discriminando los elementos de importancia para la investigación transversales a los datos suministrados por las organizaciones sindicales, con la finalidad de enmarcar el objeto de investigación en sus condiciones de modo, tiempo y lugar.

Finalmente, en un tercer momento, se contrastará la información analizada con las herramientas teóricas que sirven de base para la investigación, arrojando este procedimiento conclusiones relacionadas al cumplimiento del objetivo de la investigación y el desarrollo del instrumento pedagógico.

6. Información sobre la Organización

La práctica jurídica se realizará en el Centro de Atención Laboral (CAL) sede Puerto Wilches, el cual nace con el propósito de proteger los derechos laborales de los trabajadores de las malas prácticas de los empleadores, así como de realizar procesos de formación con los sindicatos para fomentar la defensa del derecho de asociación, la libertad sindical y el trabajo decente.

El CAL se sitúa en el centro del proceso del post-acuerdo en la búsqueda de obtener una paz estable y duradera que, al mismo tiempo, logre mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las zonas rurales del país; razón por la cual se le da énfasis al fortalecimiento de los sindicatos de dichas regiones. Específicamente, el CAL – sede Puerto Wilches centra su actividad dentro de las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma de aceite.

La Escuela Nacional Sindical (ENS) es la organización encargada de impulsar y operar el proyecto que condensa los diferentes Centro de Atención Laboral que existen en el territorio, el cual cuenta con el apoyo económico del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos de América como forma de aportar al fortalecimiento de la libertad sindical y la protección de los derechos laborales en Colombia.

El CAL cuenta con convenio activo con la Escuela de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial de Santander para permitir la fácil y continua vinculación de los estudiantes en calidad de practicantes como forma de validar su trabajo de grado; modalidad bajo la cual se encuentra el presente trabajo de investigación.

6.1. Misión

Los Centros de Atención Laboral – CAL hacen parte de un proyecto de la Escuela Nacional Sindical financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Tienen como objetivo ofrecer asesoría jurídica y psicosocial para trabajadores de la caña de azúcar, puertos, flores, minería y palma de aceite, sectores priorizados por el Plan de Acción Laboral en el marco del TLC con los Estados Unidos.

Los CAL se proponen formar a los trabajadores sobre sus derechos laborales. De esta manera, los trabajadores no solo recibirán apoyo a través de acciones que reivindiquen sus derechos laborales, sino conocimiento sobre los procedimientos, requisitos y documentación necesaria para iniciar inspecciones o buscar asistencia y soluciones jurídicas por parte del Estado (Centro de Atención Laboral, 2022).

6.2. Visión

Para el año 2023, en cada departamento de Colombia, cada central sindical del país contará con un Centro de Atención Laboral, que brinde la atención integral a los trabajadores de los sectores priorizados a nivel nacional. Esto se llevará a cabo a través de la atención jurídica de las solicitudes de asesoría y consecuentemente de las acciones jurídicas pertinentes para la defensa de los derechos en el trabajo, la atención en seguridad y salud en el trabajo, la protección de la seguridad social, la libertad sindical, y en general, de los derechos constitucionales de los trabajadores. Lo anterior será posible a través de los avances en infraestructura, en el impacto jurídico-social que permita la consolidación del proyecto como un coadyuvante en las realidades sociales y políticas de las distintas organizaciones sindicales en tratándose de la defensa de sus derechos laborales.

Adicionalmente, los trabajadores recibirán orientación y asesoría siempre bajo el principio de gratuidad y de integralidad que incluya además la atención psicosocial con profesionales y estudiantes al servicio del pueblo. Asimismo, se promoverá la realización de procesos formativos

para los y las trabajadoras de los sectores priorizados en las áreas de derecho laboral individual, colectivo, seguridad social y salud laboral.

Los CAL promoverán la formación jurídica-social de los estudiantes de las áreas de Derecho y Trabajo Social, con un enfoque al servicio comunitario de manera que se formen profesionales con sentido social y crítico ante las violaciones a los derechos laborales de los sectores más vulnerados sistemáticamente por las empresas.

7. Marcos de referencia

7.1. Marcos de antecedentes jurídicos

7.1.1. Internacional.

7.1.1.1. Constitución de la OIT (1919) y la Declaración de Filadelfia (1944).

El acto constitutivo de la OIT tuvo lugar como una de las partes del Tratado de Versalles en 1919. Actualmente, ha sido enmendada en seis oportunidades y se le anexó en 1944 la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la OIT, la cual tiene cuatro principios fundamentales sobre la dignidad humana:

El trabajo no es mercancía

La libertad de expresión y de asociación es esencial

La pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad en todas partes.

La guerra contra las carencias se debe desatar con vigor implacable.

Afirmando que la obtención de una la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social en el entendido de:

Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

El logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional.

cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, deben juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento de este objetivo fundamental.

Por consiguiente, la constitución de la OIT está compuesta por el Preámbulo, cuarenta artículos y un anexo “La Declaración de Filadelfia”. (Organización Internacional del Trabajo, 1944).

7.1.1.2. Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (2017).

La organización internacional del trabajo (OIT) reafirmando y desarrollando el principio enunciado en la constitución de la (OIT) según el cual la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social, adoptó la recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia.

En el artículo segundo de la presente recomendación se establece por la (OIT) las medidas a tener en cuenta para la implementación de las políticas sobre empleo y trabajo decente desarrolladas por la (OIT) a implementar por los estados miembros así:

a) la promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente, que son factores decisivos para promover la paz, prevenir las crisis, posibilitar la recuperación y potenciar la resiliencia;

b) la necesidad de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y otras normas internacionales del trabajo

pertinentes, y tener en cuenta otros instrumentos y documentos internacionales, según proceda y sea aplicable;

c) la importancia de la buena gobernanza y la lucha contra la corrupción y el clientelismo;

d) la necesidad de respetar las leyes y políticas nacionales y utilizar los conocimientos, las capacidades y los recursos locales;

e) la naturaleza de la crisis y la magnitud de su impacto en la capacidad de los gobiernos, incluidos los gobiernos regionales y locales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otras instituciones nacionales e instituciones 4 pertinentes para aportar respuestas eficaces, con la cooperación y asistencia internacionales necesarias, según se requiera;

f) la necesidad de combatir la discriminación, los prejuicios y el odio por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, edad, orientación sexual o de otra índole;

g) la necesidad de respetar, promover y hacer realidad la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, sin discriminación de ningún tipo;

h) la necesidad de prestar una atención especial a los grupos de población y a las personas a los que la crisis ha hecho particularmente vulnerables, incluyendo, aunque no únicamente, a los niños y niñas, las personas jóvenes, las personas pertenecientes a minorías, los pueblos indígenas y tribales, las personas con discapacidad, los desplazados internos, los migrantes, los refugiados y otras personas desplazadas por la fuerza a través de las fronteras;

i) la importancia de identificar y evaluar toda consecuencia negativa y no intencionada y de evitar los efectos colaterales perjudiciales para las personas, las comunidades, el medio ambiente y la economía;

- j) la necesidad de una transición justa hacia una economía ambientalmente sostenible como medio para el crecimiento económico sostenible y el progreso social;
- k) la importancia del diálogo social;
- l) la importancia de la reconciliación nacional, cuando proceda;
- m) la necesidad de solidaridad, responsabilidad y carga compartidas y cooperación a nivel internacional, de conformidad con el derecho internacional, y
- n) la necesidad de una estrecha coordinación y de sinergias entre la asistencia humanitaria y la asistencia para el desarrollo, en particular con miras a la promoción del empleo pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente y de oportunidades de generación de ingresos, evitando la duplicación de esfuerzos y de mandatos.

7.1.1.3. La Agenda 2030 de desarrollo sostenible y el trabajo decente.

La organización internacional del trabajo (OIT) desarrollo tras tres años de discusión entre trabajadores, empleadores, gobiernos del mundo y ciudadanos del común, la agenda de desarrollo sostenible 2030.

Esta agenda de desarrollo sostenible 2030 abarca tres dimensiones de sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Constituida por 17 objetivos de desarrollo sostenible que se sustentan en los objetivos de desarrollo del milenio.

Dentro de esta agenda de desarrollo sostenible el objetivo número 8 cuya finalidad es promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, se sustenta en que para el 2030 deberán ser creados más de 600 millones de nuevos empleos, lo que representa cerca de 40 millones de empleos por año, incluyéndose dentro de este objetivo mejorar las condiciones de los 780 millones de hombres y mujeres que trabajan pero no superan el umbral de pobreza de dos dolores por día.

7.1.2. Nacional – Constitucional.

El derecho laboral dentro de la perspectiva constitucional comprende:

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará abusos o maltratos que contra ellas se cometan (Const., 1991, art. 13).

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 (Const., 1991, art. 25).

Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad (Const., 1991, art. 38).

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 (Const., 1991, art. 39).

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 (Const., 1991, art. 39).

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 (Const., 1991, art. 53).

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 (Const., 1991, art. 55).

7.1.3. Nacional – Legal.

7.1.3.1. Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 5. Definición de trabajo: El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo (Código Sustantivo del Trabajo [CST], 1951, art. 5).

Artículo 7. Obligatoriedad del trabajo: El trabajo es socialmente obligatorio (CST, 1951, art. 7).

Artículo 8. Libertad de trabajo: Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley (CST, 1951, art. 8).

Artículo 9. Protección al trabajo: El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los 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 (CST, 1951, art. 9).

Artículo 11. Derecho al trabajo: Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley (CST, 1951, art. 11).

Artículo 13. Mínimo de derechos y garantías: Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo (CST, 1951, art. 13).

Artículo 14. Carácter de orden público. irrenunciabilidad. las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley (CST, 1951, art. 14).

Artículo 22. Definición contrato de trabajo: Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, (empleador), y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario (CST, 1951, 22).

Artículo 23. Elementos esenciales contrato de trabajo: Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo
- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y
- Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen (CST, 1951, 23).

Artículo 24. Presunción: Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo (CST, 1951, 24).

Artículo 27. Remuneración del trabajo: Todo trabajo dependiente debe ser remunerado (CST, 1951, 27).

Artículo 34. Contratistas independientes: Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos (empleadores) y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas (CST, 1951, 34).

Artículo 35. Simple intermediario: Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un (empleador).

Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes

o conexas del mismo. El que celebrare contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del {empleador}. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas (CST, 1951, 35).

Artículo 36. Responsabilidad solidaria. Son solidariamente responsables de todas de las obligaciones que emanen del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión (CST, 1951, 36).

7.1.3.2. Ley de formalización y generación de empleo

Artículo 2. Definiciones: (...) Tipos de informalidad de empleo: para los efectos de esta ley, existirán 2 tipos de informalidad de empleo:

- Informalidad por subsistencia: Es aquella que se caracteriza por el ejercicio de una actividad por fuera de los parámetros legalmente constituidos, por un individuo, familia o núcleo social para poder garantizar su mínimo vital.

- Informalidad con capacidad de acumulación: Es una manifestación de trabajo informal que no necesariamente representa baja productividad (Congreso Rep., ley 1429, 2010)

Artículo 63. Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo: El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes. Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos

excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo. El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Precooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave (Congreso Rep., ley 1429, 2010)

7.1.4. Nacional – Jurisprudencia.

7.1.4.1. Corte Constitucional.

Sentencia T-019/2010:

“La cooperativa de trabajo asociado es una forma de organización solidaria en la que se agrupan varias personas para emprender una actividad sin ánimo de lucro a través del aporte de la capacidad laboral de sus integrantes. De esta forma, las cooperativas, a través de la agrupación de personas y el aporte de la capacidad de trabajo, tienen como finalidad la producción y ejecución de obras o la prestación de servicios”. (Corte Constitucional, T-019, 2010).

Sentencia SU- 555/2014:

“Los convenios de la OIT aprobados por Colombia hacen parte de la legislación interna, de conformidad con el inciso 4 del artículo 53 de la CP; algunos de estos convenios integran el bloque de constitucionalidad, si cumplen con los requisitos consagrados en el artículo 93 Superior, es decir que se traten de tratados derechos humanos intangible, que han sido aprobados por el Congreso y de conformidad con el procedimiento constitucional

establecido. Estos instrumentos serán parámetros de control constitucional y algunos tratados hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido lato, y, por tanto, sirven como referente para interpretar los derechos de los trabajadores y darle plena efectividad al principio fundamental de la protección del trabajador y al derecho al trabajo.” (Corte Constitucional, SU- 555, 2014).

Sentencia C-593/2014: sobre la interpretación del derecho al trabajo:

“Es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social” (Corte Constitucional, C-593,2014).

Sentencia T-284/2019:

“Las Empresas de Servicios Temporales, por regla general, ostentan la condición de empleador respecto a los trabajadores en misión; Los trabajadores en misión únicamente pueden prestar sus servicios en las Empresas Usuarias por un periodo de 6 meses, prorrogable por un máximo de 6 meses más; Sus funciones se pueden contratar (a) cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo); (b) cuando se requiere reemplazar personal en

vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad; y, (c) para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios; Cuando la Empresa Usuaria requiera los servicios que presta un trabajador en misión, de manera permanente, debe acudir a otra modalidad de contratación en procura del respeto de los derechos laborales y prestacionales; El incumplimiento del límite temporal puede implicar el desconocimiento de estos derechos; Ante este escenario se ha reconocido por parte de la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, que a la Empresa Usuaria le pueden asistir deberes laborales frente al trabajador ” (Corte Constitucional, T- 284, 2019).

Sentencia T-284/2019:

“Si bien en principio las cooperativas son las responsables del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos profesionales), en los casos en que se utilice la cooperativa para disfrazar una relación laboral y se comprueben prácticas de intermediación o actividades propias de las empresas de servicios temporales, se disolverá el vínculo cooperativo, y, el tercero contratante y las cooperativas de trabajo asociado se harán solidariamente responsables por las obligaciones que se causen a favor del trabajador asociado. En estos casos, deberá entonces darse aplicación a la legislación laboral, y no a la legislación civil o comercial, por cuanto se verifican los elementos esenciales que dan lugar a un contrato de trabajo, simulado por el contrato cooperativo” (Corte Constitucional, T- 284, 2019).

7.2. Marco Teórico

7.2.1. Trabajo por OIT

La OIT define el trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.” (Levigo, 2004)

7.2.2 Trabajo en condiciones de dignidad

En el marco jurídico nacional, se habló de trabajo en condiciones de dignidad, en el artículo 25 de la carta política, en el cual se afirma “(...) toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Const., 1991, Art 25)

7.2.3 Principales indicadores del mercado laboral marzo de 2022

Partiendo de la información obtenida por el DANE, en el primer trimestre del 2022, sobre los principales indicadores del mercado laboral, se traducen en que, para el mes de marzo de 2022, la tasa de desempleo fue 12,1%, la tasa global de participación 63,5% y la tasa de ocupación 55,8%.

Realizando un acercamiento a los parámetros para la medición de la tasa de ocupación, el DANE, toma como parámetros:

“(…) las personas de 15 años y más, que durante la semana de referencia: • Trabajaron al menos 1 hora a cambio de un ingreso monetario o en especie, o trabajaron al menos 1 hora sin recibir pago en calidad de trabajador(a) familiar sin remuneración. • No trabajaron (por vacaciones, licencia, etc.) durante el período de referencia, pero tenían un empleo o negocio, o en general estaban vinculadas a un proceso de producción cualquiera y con seguridad, terminado éste, regresarán a su trabajo”. (DANE, 2022)

Sobre los parámetros para la medición del desempleo, se tiene en cuenta las razones para el desempleo, discriminándolas en válidas y no válidas así:

Tabla 1.

Razones del Desempleo

Razones válidas del desempleo	Razones “no” válidas del desempleo
<ul style="list-style-type: none"> • No hay trabajo disponible en la ciudad. • Está esperando que lo (la) llamen. • No sabe cómo buscar trabajo. • Está cansado de buscar trabajo. • No encuentra trabajo apropiado en su oficio o profesión. • Está esperando la temporada alta. • Carece de la experiencia necesaria. • No tiene recursos para instalar un negocio. • Los (las) empleadores (as) lo consideran muy joven o viejo (a). 	<ul style="list-style-type: none"> • Se considera muy joven o viejo (a). • Actualmente no desea conseguir trabajo. • Responsabilidades familiares. • Problemas de salud. • Estar estudiando. • Otra razón.

Nota: Esta tabla marca las diferencias entre las razones válidas y no válidas para el desempleo.

A su vez, el DANE, en el primer trimestre de 2022, sobre medición de empleo informal y seguridad social en 23 ciudades y áreas metropolitanas, encuentra que el 44,7% de la población ocupada está en la informalidad.

Acercándonos a los parámetros para la medición del empleo informal, se lee por el DANE, que son ocupados informales: “1. Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio; 2. Los trabajadores familiares sin remuneración en empresas de cinco trabajadores o menos; 3. Los empleados domésticos en empresas de cinco trabajadores o menos; 4. Los jornaleros o peones en empresas de cinco trabajadores o menos; 5. Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta de cinco personas, excepto los independientes profesionales; 6. Los patronos o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos; 7. Se excluyen los obreros o empleados del gobierno” .

Como se puede observar los parámetros de medición en ambas investigaciones realizadas por el DANE, reflejan la lectura formal del concepto de ocupación, en la que si trabajas una hora semanal no estás desempleado, sino ocupado; la valoración de aspectos subjetivos como las razones para el estar desempleado, como una responsabilidad individual, no social y la falta de medición de las formas atípicas de empleo como empleo informal.

En el contexto mencionado, es que se hacen necesarias acciones jurídicas para la mitigación de la informalidad en la contratación laboral y la intermediación laboral, que violentan gravemente la estabilidad laboral y el proyecto de vida de los trabajadores informales y los trabajadores que no son contratados directamente.

7.3. Marco conceptual

7.3.1. Trabajo decente (ONU, 90^a reunión, 2002)

El concepto de trabajo decente, ha sido desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo, para “hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, crear mayores y mejores oportunidades de empleo e ingresos, ampliar la protección social y fomentar el diálogo

social”. Es de vital importancia la discusión alrededor del trabajo decente como una estrategia general de las naciones en la lucha contra la pobreza.

A su vez, se reconoce por parte de la Organización Internacional del Trabajo, que las condiciones de trabajo atípicas dificultan la materialización del trabajo decente “La dificultad de reducir los déficits de trabajo decente es mucho mayor cuando el trabajo realizado está al margen del ámbito o campo de aplicación de los marcos jurídicos e institucionales”.

Aunado a lo anterior, las condiciones de vida ofrecidas por la sociedad impactan directamente en la necesidad de los diferentes trabajadores de recurrir a formas atípicas de trabajo “Hoy día, son muchas las personas que trabajan en la economía informal porque en su mayoría no pueden encontrar otro trabajo o emprender actividades empresariales en la economía formal”.

Las anteriores circunstancias, condiciones del trabajo y condiciones de vida sociales, gestan el ambiente adecuado para el nacimiento y permanencia de la economía informal.

7.3.2. La OIT y el trabajo decente (2014)

La organización Internacional del Trabajo (OIT), como escenario de participación para estados, empleadores y trabajadores, se ha dado a la tarea de realizar diferentes recomendaciones a los diferentes estados con la finalidad de dar cumplimiento a los tratados internacionales que ratifican los estados miembros de la OIT. La OIT, realiza a su vez, guías para la construcción de políticas públicas en el empleo (PPE). Dentro de una de estas PPE, esta lo que implica el concepto de trabajo decente para la OIT, que en sus palabras es

“(…) el trabajo decente no es un concepto simple, pues debe englobar todas las dimensiones del empleo y del mundo del trabajo. Los cuatro objetivos estratégicos de la OIT coinciden con los cuatro objetivos estratégicos que abarca el trabajo decente, a saber:

1. Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.
2. Promover y cumplir las normas y los principios y derechos

fundamentales en el trabajo. 3. Mejorar la cobertura y la eficacia de una protección social para todos. 4. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Los mismos objetivos se aplican a los hombres y mujeres que trabajan en las economías formal e informal, ya sea como asalariados o trabajadores por cuenta propia en el campo, en fábricas u oficinas, o en sus hogares y comunidades” (OIT, 2014).

7.3.3. Economía Informal

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo ha significado la economía informal como “la economía informal hace referencia al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto”. De la anterior definición se puede concluir que la existencia de la economía informal está íntimamente relacionada con la responsabilidad del estado de garantizar condiciones de empleo dignas y justas. En este sentido afirma la Organización Internacional del Trabajo que:

“Las actividades de esas personas y empresas no están recogidas por la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos”. (OIT, 2002)

Reviste entonces una gran relevancia las acciones que el estado inicie para abordar la existencia de la economía informal. Lo anterior si se quiere tomar acciones efectivas en la lucha contra la pobreza, puesto que la informalidad implica para el trabajador según la Organización Internacional del Trabajo dado que carecen de protección, derechos y representación, esos trabajadores suelen quedar atrapados en la pobreza.

7.3.4. *La distinción entre empleo y ocupación*

Tiene especial importancia la distinción que hacen algunos países del mundo sobre el empleo y la ocupación. Esta interpretación de ambos conceptos por parte de los diferentes estados del mundo, llevo a la Organización Internacional del Trabajo a reunirse y realizar el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958. En este convenio se refirió la Organización Internacional del Trabajo sobre el tema, significando primero el concepto de discriminación

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (OIT, 1958).

Se parte del concepto de discriminación en el entendido en el cual la aparente diferenciación entre empleo y ocupación ha fungido como un elemento discriminatorio que ha violentado la igualdad de oportunidades entre los trabajadores diferenciados a través de la discriminación empleo/ocupación. A efecto de cesar el elemento discriminatorio en la aparente diferencia entre empleo y ocupación, la Organización Internacional del Trabajo estableció “los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo” (OIT, 1958).

7.3.5. *Subcontratación y tercerización laboral*

Partiendo de la necesidad del direccionamiento de los diferentes esfuerzos institucionales hacia la meta de consolidar unas condiciones de trabajo dignas y justas, se hace indispensable para el análisis de los esfuerzos requeridos para la materialización de dichas condiciones de trabajo el acercamiento a los conceptos de subcontratación y tercerización laboral. Por el anterior motivo es menester la conceptualización de las conductas de Subcontratación y tercerización laboral, conductas que permean la sociedad y la direccionan hacia la informalidad y la utilización de figuras indebidas para el ocultamiento de las relaciones de trabajo.

Al respecto, Fenasibancol (2012) aborda la conceptualización de la subcontratación y la tercerización laboral a través de la diferencia entre flexibilización laboral interna flexibilidad laboral externa.

7.3.6. *flexibilización laboral interna.*

Para Fenasibancol la flexibilización laboral interna implica las modificaciones de la organización del trabajo en la empresa, es decir, las condiciones de modo, tiempo y lugar del trabajo a realizarse.

7.3.7. *flexibilidad laboral externa.*

Por su parte, la flexibilidad laboral externa, es el proceso de “externalizar” trabajadores, por medio de empresas que se dedican a proveer trabajadores a las empresas que debido a la externalización ahora requieren este servicio (Fenasibancol, 2012).

La externalización, “es la tendencia a sacar fuera actividades que antes o tradicionalmente se realizaban dentro de la empresa. Actividades que pasan a ser desarrolladas por terceros” (Watanabe, 1974).

7.3.8. Tercerización.

El fenómeno de tercerización, conocido en otras naciones como subcontratación, es entendido como:

“(…) todo trabajo desempeñado para una persona física o jurídica (designada como empresa usuaria), por una persona (designada como trabajador en régimen de subcontratación) en virtud de un acuerdo contractual distinto de un contrato de trabajo, con una empresa usuaria, en condiciones de dependencia o subordinación efectiva con respecto a dicha empresa usuaria” (OIT, 1997).

7.3.9. Subcontratación.

Al respecto de la subcontratación, si bien es cierto que en el escenario internacional se entiende la subcontratación como la tercerización, en Colombia ambas figuras existen y tienen implicaciones en el mundo jurídico distantes, pero conexas entre sí. La subcontratación de un modo amplio significa “(…) la destinación de recursos que hace una empresa hacia otra, externa a ella, por medio de un contrato, con el fin de que esta se ocupe de ciertas actividades o tareas inherentes al proceso productivo de la primera” (Fenasibancol, 2012).

Lo anterior no supone necesariamente tercerización puesto que mientras haya independencia técnica y financiera entre la empresa que externaliza determinada función y la empresa que ejecuta la función externalizada es legal la externalización, pero si supone la configuración de situaciones en las que los trabajadores ven comprometidos sus derechos laborales, en palabras de Fenasibancol (2012), las eventuales responsabilidades del empleador de cara a la subcontratación, se ven difuminadas por la informalidad de la relación laboral tradicionalmente directa entre quién solicita la prestación personal de un servicio (empleador) y quién lo presta (trabajador), porque el empleador ya no es la misma persona para la que se prestan directamente los servicios

7.3.10. intermediación laboral.

Finalmente, es importante la caracterización de la figura de la intermediación laboral, de cara a los conceptos de tercerización y subcontratación. La intermediación laboral es la actividad en la que:

“(…) lo que se subcontrata es mano de obra o uso de fuerza de trabajo, o en otros términos, funciones de gestión de personal, desde la simple consecución y selección de personal hasta funciones de nómina, afiliación a seguros sociales, disciplinarias, y de capacitación. En cierta forma se interpone un empleador aparente entre el trabajador y la empresa usuaria de su fuerza de trabajo, interposición que puede durar apenas un instante o todo el tiempo que implique la prestación laboral” (Fenasibancol, 2012).

De la descripción realizada de los conceptos de tercerización, subcontratación e intermediación laboral se puede concluir que difieren entre sí porque mientras que la tercerización laboral implica la utilización de figuras indebidas para el ocultamiento de la relación laboral, pero en ejercicio material de la misma, solicitando al trabajador comportamientos en el espacio de trabajo y en la prestación personal del servicio, que son exigencias originadas de facultades propias del empleador, como la subordinación; la subcontratación implica por su lado, la externalización de funciones de una empresa usuaria a otra empresa con la finalidad de que esta última ejecute estas labores en un ejercicio autónomo e independiente propio del aporte al que se comprometen al contratar entre iguales ambas empresas; y la intermediación laboral implica la subcontratación de mano de obra o fuerza de trabajo de manera temporal, por una empresa usuaria debido a situaciones meramente coyunturales relacionadas con el incremento de la producción o la falta de personal.

8. Cronograma

Tabla 2.

Cronograma

ACTIVIDAD	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Recaudar información del proyecto. Centro de atención laboral sede Puerto Wilches, las condiciones de trabajo y la forma contractual utilizada para la vinculación de los trabajadores palmeros por parte de las empresas pertenecientes a la agroindustria de la palma.																								
Apoyar el acceso a la justicia laboral realizando las acciones jurídicas de competencia del Centro de Atención laboral sede Puerto Wilches.																								
Visitar las organizaciones sindicales de la agroindustria de la palma para establecer si dentro de las mismas existen estrategias de promoción y difusión de la importancia de la formalización laboral como una herramienta para alcanzar condiciones de trabajo dignas.																								
Visibilizar a través de un instrumento pedagógico los derechos mínimos laborales y las diferencias entre las diferencias entre la intermediación laboral, la tercerización laboral y la subcontratación como conceptos de gran importancia para el abordaje de la formalización laboral como una herramienta para alcanzar condiciones de trabajo dignas																								

9. Cronograma reuniones con la directora

Tabla 3.

Cronograma de reuniones con la directora.

ACTIVIDAD	JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Primera reunión en la que se aborda los temas necesarios para la introducción a la práctica en el CAL, siendo estos los conocimientos correspondientes al área de derecho laboral y seguridad social.																								
Segunda reunión para seguimiento al avance de la práctica y el cumplimiento de los objetivos específicos.																								
Tercera reunión que se realiza para monitorear la evolución de la práctica y el trabajo alrededor del diseño del instrumento pedagógico, entre video ilustrativo y video monologo.																								
Cuarta y última reunión, en la cual se abordan las conclusiones del trabajo de grado y se realiza el balance general de la práctica de cara a la entrega del trabajo de investigación.																								

10. Primer informe práctica jurídico social

10.1. Introducción

El Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches se ha caracterizado por su perspectiva de garantizar en lo material una atención jurídica y asesoría en derechos en el trabajo a los trabajadores palmeros de la región del Magdalena Medio; por propiciar espacios para construir tejido social a través de la confianza y apoyo mutuo con los sindicatos del sector económico de la palma. Esta cercanía con las organizaciones sindicales ha permitido que se construyan agendas de trabajo conjuntas para la divulgación y formación de los trabajadores palmeros en sus garantías fundamentales en el trabajo.

Durante el desarrollo de la presente práctica, el área enfocada al fortalecimiento organizativo del CAL se encargó de presentar a los sindicatos una nueva propuesta de trabajo, en el marco del comienzo de una nueva fase del proyecto, la cual se ocupará de realizar reuniones de planeación estratégica, contemplando acciones políticas y la presentación de acciones jurídicas de alto impacto. A su vez, se realizarían actividades investigativas sumadas a la incorporación del área de atención psicosocial para las y los trabajadores que psicológicamente se viesen afectados dadas las violaciones a derechos laborales y constitucionales particulares desplegados por las empresas del sector palmero.

En este primer informe se pretende abordar el primer objetivo específico que se formuló en esta práctica jurídica social, documentando el desarrollo del proyecto de los Centros de Atención Laboral, en particular, el Centro de Atención Laboral sede Puerto Wilches; A su vez, conocer de primera mano el proceso de formalización laboral en el que se apoyó a la organización sindical Sintrainagro-seccional Puerto Wilches.

10.2. Objetivos

10.2.1. Objetivo general

Promover el acceso a la justicia laboral de los trabajadores palmeros de la región de la Magdalena Medio a través de espacios de formación que aborden herramientas jurídicas de utilidad en el mundo del trabajo.

10.2.2. Objetivos específicos

- Investigar las condiciones de tiempo, modo y lugar del proyecto de centros de atención laboral con la finalidad de constatar el grado de formalización laboral de los trabajadores palmeros en la región del Magdalena Medio.

10.3. Metodología

Tal y como fue formulado en el apartado de la metodología general de este trabajo de investigación, la información requerida fue recaudada a través del diálogo directo con la dirección organizativa del CAL. Adicionalmente, para el cumplimiento del objetivo específico No.1 se solicitó a la organización sindical Sintrainagro seccional Puerto Wilches información sobre el proceso de formalización laboral que se dio al interior de la empresa palmeras de puerto Wilches.

10.4. Desarrollo Objetivo específico No. 1

El proyecto centros de atención laboral tiene como objetivo, Mejorar la capacidad de los trabajadores de los cinco sectores prioritarios para comprender y ejercer sus derechos laborales (CAL, 2022).

El proyecto centros de atención laboral para dar cumplimiento al objetivo del proyecto parte del reconocimiento de 5 sectores prioritarios en materia de derechos y garantías en el trabajo relacionados con 5 labores productivas que se caracterizan por la dificultad que tienen los trabajadores para acceder a sus derechos laborales, sectores los cuales son: 1. Cali-

Buenaventura/pacífico (azúcar y Puertos) 2. Villavicencio- Llanos de altillanura (aceite de palma) 3. Facatativá- llanos occidentales de Bogotá (Flores) 4. Puerto Wilches- Barrancabermeja/Magdalena Medio (aceite de palma y minería) 5. Valledupar, Cesar y península norte (minería) (CAL, 2022).

El proyecto de los CAL se trazó unas líneas estratégicas de acción para materializar el objetivo del proyecto a través de:

- Atención-asesoría jurídica sobre las vulneraciones de la ley laboral de trabajadores de los cinco sectores y litigio estratégico (desarrollado en base de las tendencias encontradas en nuestro sistema de Legisoffice).
- Atención psicosocial sobre los traumas asociadas al trabajo padecidas por los trabajadores de estos sectores (enfoque diferencial: étnico y de género)
- Comunicación pública para difusión de los hallazgos investigativos y ampliar la oferta para las y los trabajadores
- Investigación sobre las condiciones de trabajo decente y saludable en las cadenas de suministro de los cinco sectores: socio-laboral y socio-jurídico
- Formación para el empoderamiento de trabajadores en relación a sus derechos laborales.
- Sistemas de información para establecer sólidos sistemas informativos relacionados con la atención legal y psicosocial que se canalizarían en los procesos de investigación-comunicación (CAL, 2022).

El proyecto CAL al haberse trazado una metodología para el desarrollo del proyecto también desarrollo una proyección de resultados estratégicos que se espera se alcancen a través de las estrategias de acción implementadas, resultados que se evidencian a continuación:

- Resultado a largo plazo (RLP) 1: Aumento de las referencias de trabajadores en sectores prioritarios a los Centros de Atención Laboral (CAL) para obtener información y servicios legales.
- Resultado a largo plazo (RLP) 2: Los trabajadores identifican con precisión las posibles violaciones de la legislación laboral en los lugares de trabajo.
- Resultado a largo plazo (RLP) 3: Los Centros de Atención Laboral (CAL) y / o los trabajadores y activistas de los CAL y las organizaciones laborales de base presentan reclamos judiciales, bien fundamentados y bien articulados para iniciar inspecciones y buscar soluciones legales.
- Resultado a largo plazo (RLP) 4: Los Centros de Atención Laboral / o los trabajadores realizan un seguimiento eficaz del progreso de las reclamaciones para iniciar inspecciones y buscar soluciones legales (CAL, 2022).

Finalmente, la proyección del proyecto CAL para el año 2022 es:

- Diseño de la estrategia de sostenibilidad del proyecto más allá del 2023
- Resaltar la relevancia y el impacto social de los CAL a nivel regional y municipal para mayor impacto social
- Fortalecer y proyectar el panel académico y de investigaciones para impacto social de gran escala
- Reforzar y consolidar el networking del proyecto con actores clave para la estrategia de sostenibilidad del proyecto
- Consolidar, fortalecer y proyectar la identidad e imagen corporativa y el branding del proyecto para atraer nuevos socios estratégicos y expandir el impacto social del mismo.

- Incrementar la cantidad de atenciones en cada Cal de manera exponencial mediante la mejora de servicios, procesos, acciones y respuesta desde lo nacional y regional (CAL, 2022).

La organización sindical Sintrainagro seccional Puerto Wilches, es una organización que cuenta con una cantidad de 319 trabajadores afiliados que prestan sus servicios a 4 empresas de la región, para ser miembro de la organización sindical, en los estatutos de la organización sindical se establece que debe ser un trabajador que preste sus servicios en la industria agropecuaria vinculado a través de contrato de trabajo o mediante cualquier otra forma de contratación civil o comercial.

Con relación a la formalización laboral, el CAL sede Puerto Wilches acompañó el proceso de formalización laboral de los trabajadores afiliados a la organización sindical Sintrainagro-Puerto Wilches y no afiliados a la misma que trabajan para la empresa Palmeras de Puerto Wilches.

Dentro de este proceso de formalización laboral lo que se pretendía en un inicio era poder lograr el 100% de todos los trabajadores con contrato directo con la empresa, puesto que la mayoría de los trabajadores se encontraban contratados a través de bolsas de empleo, Sociedades por acciones simplificadas (S.A.S) o cooperativas de trabajo, sin embargo, quien se beneficiaba de la prestación personal de sus servicios era palmeras de puerto Wilches.

En el mes de julio de 2022 dio inicio este proceso de formalización laboral a través del dialogo entre los directivos de palmeras de puerto Wilches y la organización sindical Sintrainagro seccional puerto Wilches. El proceso duró cerca de 6 meses, la propuesta inicial por parte de la empresa no era favorable por temor al fortalecimiento de la organización sindical, ya que se leía el sindicalismo como un opuesto que su existencia implica necesariamente un conflicto. El CAL sede Puerto Wilches participo como apoyo jurídico a la organización sindical Sintrainagro

seccional puerto Wilches y los directivos de palmeras de puertos Wilches. Finalmente se consiguió luego de varias reuniones obrero-patronales a las que también tuve la fortuna de poder asistir y conocer de primera mano los procesos de negociación entre los empleadores y los trabajadores para la construcción de relaciones obrero-patronales más democráticas, que se reconociera por parte de la empresa la necesidad de la organización sindical como una expresión del derecho humano a asociarse y reunirse. Desde el mes de octubre del 2022 se fue formalizando entre grupos de entre 20-24 trabajadores pertenecientes a las labores de planta extractora, cultivo y polinización. Una de los logros más importantes en las palabras del vicepresidente de Sintrainagro seccional Puerto Wilches Pablo Gloria, era la formalización de los y las trabajadoras del área de vivero, porque el área de vivero inicialmente no era reconocida como un área de trabajo que realizara actividades misionales para la empresa, lo que implicaba que todos los trabajadores del área de vivero se encontraban vinculados a la empresa a través de S.A.S o bolsas de empleo. Se logró vincular directo a la empresa 46 trabajadores del área de vivero, logrando que entre las áreas de trabajo de planta extractora, cultivo y polinización y vivero fueran formalizados con contrato directo con la empresa más de 100 trabajadores, teniendo entonces hoy en día 150 trabajadores directos con la empresa partiendo de que para julio de 2022 teníamos un aproximado de 90 trabajadores directos. (Gloria, 2022).

Otro de los logros que se alcanzaron en el marco del proceso de formalización laboral, dice el vicepresidente de Sintrainagro puerto Wilches, fue el reintegro de los trabajadores que no les fueron renovados sus contratos de trabajo pese a encontrarse enfermos relacionados a la ocurrencia de accidentes de trabajo al interior de la empresa. El proceso fue complicado con la empresa, al inicio sin ánimo de conciliación para que se lograra el reintegro de la trabajadora Yadiris Correa y el trabajador Andrés Caro, pero, gracias también al acompañamiento del CAL, se logró cambiar

la perspectiva a través de las reuniones obrero-patronales y se consiguió que la compañera Yadiris Correa se reintegrara en conjunto con el trabajador Andrés Caro, fue una meta que la base consideraba que no era posible porque los habían desvinculado ya e incluso al interior de la organización sindical nos encontrábamos temerosos y dudosos, pero se demostró que a través del derecho de asociación es posible concertar escenarios de dialogo para corregir algunas situaciones que se dan por una interpretación errada de la situación, sin embargo, la empresa siempre contó con una buena voluntad de dialogo y de construcción y es que se consigue el reintegro con la empresa de los compañeros (Gloria, 2022).

Concluyendo este primer informe de la práctica jurídica social que pude realizar en el CAL sede Puerto Wilches, no llegue a imaginar que podría observar directamente un dialogo obrero-patronal circunscrito en un proceso de formalización laboral y no estar limitado a estudiarlo a través de los registros, pudiendo estar presente en algunas de estas reuniones obrero-patronales. Sin duda, el poder observar las condiciones de trabajo y la asombrosa resistencia física de estos seres humanos trabajadores y trabajadoras palmeros, que se dedican a unas labores de unas exigencias físicas altísimas y no solo cumplir con ellas, sino llegar a realizarlas con una frecuencia y resultados productivos que son de admirar.

A continuación, se aportarán los registros fotográficos de estas jornadas:

Figura 1.

Caravana Jurídica en la empresa Palmeras de Puerto Wilches apoyando a la organización sindical Sintrainagro, seccional Puerto Wilches.



Figura 2.

Caravana Jurídica en la empresa Palmeras de Puerto Wilches apoyando a la organización sindical Sintrainagro, seccional Puerto Wilches.



11. Segundo informe práctica jurídico social

11.1. Introducción

En el transcurso de los meses siguientes se realizó el acompañamiento jurídico de las y los trabajadores palmeros en el municipio de Puerto Wilches y en el corregimiento de Puente Sogamoso a través de las brigadas jurídicas realizadas los días jueves y viernes de cada semana por parte del Centro de Atención Laboral (CAL).

11.2. Objetivos

11.2.1. Objetivo general.

Promover el acceso a la justicia laboral de los trabajadores palmeros de la región de la Magdalena Medio a través de espacios de formación que aborden herramientas jurídicas de utilidad en el mundo del trabajo.

11.2.2. Objetivos específicos

Respaldar el acceso a la justicia laboral de los trabajadores palmeros de la región del Magdalena Medio realizando acciones jurídicas por medio del Centro de Atención Laboral Sede Puerto Wilches.

11.3. Metodología

La metodología utilizada para alcanzar los objetivos anteriormente señalados fue planteada, apoyada y supervisada por el Centro de Atención Laboral (CAL) sede Puerto Wilches y su correspondiente directora Elvia María Saucedo Guerra. Los días lunes a viernes de cada semana entre los meses de julio a diciembre de 2022, en horarios de 8 am a 12 pm y de 2 pm a 6 pm se me solicitó estar disponible para apoyar jurídicamente al Centro de Atención Laboral (CAL) sede Puerto Wilches; adicionalmente los días jueves y viernes de cada semana debía movilizarme al municipio de Puerto Wilches a atender presencialmente a los y las trabajadoras que asistieran a

la oficina del CAL solicitando asesoría jurídica en especial en el área de derecho laboral. Posterior a la asesoría jurídica, si estaba dentro de las competencias del CAL debía realizar la acción jurídica correspondiente y llenar la base de datos del proyecto LegisOffice registrando la información obtenida de la entrevista, así como la obtenida del seguimiento de cada una las acciones jurídicas que realizara.

A continuación, se compartirán las acciones más emblemáticas correspondientes a la atención realizada en el CAL sede Puerto Wilches, durante los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2022.

11.4. Desarrollo objetivo específico No. 2

Tabla 4.

Mes de julio de 2022

<i>NOMBRE</i>	<i>MOTIVO ASESORÍA</i>	<i>SEGUIMIENTO</i>
<i>Digna Luz Uribe Molina</i>	la trabajadora solicita asesoría jurídica sobre el derecho al pago de la seguridad social y si es posible demandar cuando el empleador no cumple con el pago a la seguridad social	Se realizó asesoría jurídica indicando las herramientas jurídicas que tiene el trabajador para solicitar judicialmente el pago de los aportes a la seguridad social
<i>Ana María Hoyos Lossin</i>	La trabajadora solicita asesoría jurídica sobre el proceso disciplinario	se realiza asesoría jurídica y se acompaña el proceso realizando apelación a la sanción disciplinaria de suspensión por 15 días comunicada por la empresa Ceresagro S.A.S
<i>Brayan Avendaño Molina</i>	El trabajador solicita asesoría jurídica sobre prestaciones sociales y solicita que se le realice liquidación de sus prestaciones sociales	se realiza documento de liquidación de prestaciones sociales y se orienta jurídicamente al trabajador sobre como se puede realizar el cobro judicial de las prestaciones sociales.
<i>Yamith Villegas Mattos</i>	El trabajador solicita asesoría jurídica pues	se realiza acción de tutela solicitando que se reconozca el derecho al trabajo digno, a la salud,

	<p>fue despedido luego de haberse accidentado en su lugar de trabajo, no se le pago la seguridad social, contrato verbal de trabajo, se desempeñaba como palmero en una de las fincas de la región.</p>	<p>a la vida digna y al mínimo vital. solicitando a su vez se reconozca el fuero de estabilidad laboral reforzada por estar el trabajador en condición de debilidad manifiesta; se realiza recurso de impugnación pues en el fallo de primera instancia se declara improcedente la acción de tutela ya que para el juez no se comprobó el estado de debilidad manifiesta y le es resistible al trabajador el proceso ordinario laboral; la segunda instancia confirmo el fallo de primera.</p>
<p><i>David Rey Villamizar</i></p>	<p>El trabajador solicita asesoría sobre el proceso disciplinario</p>	<p>Se interpone reposición a sanción disciplinaria por emitirse por fuera de los términos pactados convencionalmente. Se argumenta vulneración al debido proceso.</p>
<p><i>Jesús David Camacho Camacho</i></p>	<p>el trabajador solicita asesoría jurídica sobre sus prestaciones sociales, solicita liquidación de las mismas.</p>	<p>Se realiza liquidación de prestaciones sociales por el tiempo trabajado, se calcula posible indemnización por despido sin justa causa.</p>
<p><i>Cindy Gulieth Marmolejo Ospino</i></p>	<p>Se solicita asesoría jurídica sobre los derechos que asisten en el trabajo cuando se está en estado de embarazo, se realiza asesoría sobre el fuero de maternidad y se recauda información para realizar acción de tutela.</p>	<p>Se interpone acción de tutela, solicitando que se tutele derecho al trabajo, a la vida, a la igualdad y a no ser discriminada por razones de sexo, solicitando estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad.</p>

Tabla 5.

Mes de agosto de 2022

<i>NOMBRE</i>	<i>MOTIVO ASESORÍA</i>	<i>SEGUIMIENTO</i>
<p><i>Samuel Mariño Becerra</i></p>	<p>El trabajador solicita que le realicen derecho de petición solicitando fallo de tutela, pues interpuso abogado para el proceso,</p>	<p>Se realiza derecho de petición solicitando fallo de tutela, el fallo le es entregado al trabajador.</p>

	<p>pero no tiene conocimiento del estado de la diligencia</p>	
<p><i>Miguel Jiménez Silva</i></p>	<p>El trabajador solicita asesoría jurídica pues es despedido encontrándose enfermo producto de un accidente de trabajo.</p>	<p>Se realiza asesoría jurídica sobre estabilidad laboral reforzada y por despido en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud. Se orienta sobre la protección constitucional del fuero de salud, a su vez se orienta interponer acción de tutela para solicitar reintegro; se realiza acción de tutela, es declarada improcedente por falta de acreditación de la condición de debilidad manifiesta; se realiza recurso de impugnación, se confirma el fallo de primera instancia por parte del juez de segunda instancia.</p>
<p><i>Carlos Emilio Parra</i></p>	<p>El trabajador solicita asesoría jurídica sobre el despido de un trabajador afiliado al sindicato SINTRAPROACEITES, quién es despedido mientras se está en negociación colectiva con la empresa Palmagro S.A.</p>	<p>Se orienta realizar acción de tutela para solicitar el amparo del derecho fundamental de libertad de asociación sindical, solicitando la protección constitucional del fuero circunstancial. Se realiza acción de tutela en contra de PALMAGRO S.A por despedir al trabajador existiendo circunstancias que invocan la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada por fuero circunstancial y por fuero de salud. Se declara improcedente la tutela por presuntamente haber dilatado en el tiempo la etapa de arreglo directo la organización sindical, se realiza recurso de impugnación, sin embargo, se confirma la sentencia de primera instancia por parte del juez de segunda instancia.</p>
<p><i>Cindy Gulieth Marmolejo Ospino</i></p>	<p>Se emite fallo de tutela tutelando el derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, ordenando el reintegro de la trabajadora, el pago de la licencia de maternidad, los salarios dejados de percibir hasta efectivo el reintegro.</p>	<p>Se interpone incidente desacato de la sentencia de tutela, pues pasadas las 48 horas de la orden constitucional la accionada no da cumplimiento al fallo de tutela, se concede el incidente de desacato y se ordena el arresto por 10 días del representante legal de la empresa, sin embargo, como se interpuso el recurso de impugnación por parte de la empresa, antes de hacerse efectiva la orden del desacato se pronuncia el juez de segunda instancia declarando la nulidad de lo actuado por falta de notificación del Litis consorte necesario.</p>

Tabla 6.

Mes de septiembre de 2022

NOMBRE	MOTIVO ASESORÍA	SEGUIMIENTO
<i>Jaider Peinado Reyes</i>	El trabajador solicita que le realice liquidación de prestaciones sociales.	Se realiza documento liquidación prestaciones sociales y se orienta jurídicamente sobre las posibilidades de reclamar judicialmente el pago de la liquidación.
<i>Milena Maria Marmol Muñoz</i>	La trabajadora solicita asesoría jurídica sobre la pensión de sobrevivientes y su marco normativo se realiza asesoría jurídica partiendo de la resolución de pensión de sobrevivientes que comparte la trabajadora	Se realiza asesoría jurídica con base en la información suministrada por la trabajadora, indicando que no se le reconoce el derecho a su hija porque está se encontraba cotizando a la pensión durante los últimos meses lo que derriba la necesidad económica que es requisito para que se le adjudique el derecho como menor de 25 años, sin embargo, eso no es un obstáculo para que ella solicite el reconocimiento del 100% de la mesada pensional para sí misma, pues ese 50% que le sería adjudicado a su hija hace parte del 100% de la mesada pensional a la que tiene derecho la trabajadora por ser la cónyuge del causante.
<i>Elias Jimenez Otoralo</i>	El trabajador solicita asesoría jurídica sobre La licencia de maternidad y la posibilidad de alguna protección para su esposa pues es despedido estando presente esta circunstancia	Se orienta la posibilidad de haber realizado acción de tutela por la estabilidad laboral reforzada de la madre, en el entendido jurisprudencial trabajado por la corte constitucional en el que es posible que la protección ocupacional de la madre sea transferida al padre cuando la mujer depende económicamente de su cónyuge, sin embargo, esta protección se garantiza durante el estado de gestación y la licencia de maternidad, pero en el caso concreto se ha superado este tiempo, motivo por el cual se orienta solicitar a la inspección de trabajo de Puerto Wilches para que sea la inspección la que medie la situación.
<i>Juan Carlos Acevedo Paez</i>	El trabajador solicita asesoría jurídica sobre qué es la licencia de paternidad, cuánto tiempo dura la licencia de paternidad en Colombia	se realiza asesoría jurídica respondiendo que la licencia de paternidad es un descanso remunerado que le dan al trabajador cotizante por los hijos nacidos con su compañera permanente o cónyuge, esto está estipulado en el Art. 236 del CST, En el código Sustantivo de trabajo estipula que el tiempo de la duración de la licencia de paternidad es de 8 días hábiles. Sin embargo, existe la protección del pago de la licencia de maternidad a la trabajadora dependiente economicante del trabajador

otorgando estabilidad laboral por el tiempo que dure el embarazo y la licencia de maternidad.

Tabla 7.

Mes de octubre de 2022

NOMBRE	MOTIVO ASESORÍA	SEGUIMIENTO
<i>Iris Paola Sanchez</i>	La trabajadora solicita asesoría jurídica sobre el procedimiento para poder retirar sus aportes pensionales de Colpensiones.	se le informo a la trabajadora que a partir de la ley 100 de 1993 artículo 37 que establece que para poder retirar los aportes pensionales y conseguir la indemnización sustitutiva de pensión se debe de haber cumplido la edad para pensión y no tener las semanas para obtener el derecho de pensión, sin embargo, en el caso concreto la trabajadora no ha cumplido con la edad de pensión, motivo por el cual no le es posible aún realizar el retiro de sus aportes pensionales.
<i>Yorgi Luna Upegui</i>	El trabajador acude con dictamen de pérdida de la capacidad laboral con 8 días de notificado, solicita acompañamiento para realizar recurso de inconformidad pues refiere que del accidente ha quedado con dolores lumbares y que no está de acuerdo con la calificación realizada por positiva ARL.	Se realiza recurso de inconformidad ante el dictamen de pérdida de la capacidad laboral emitido por la ARL Positiva en donde califica el accidente de trabajo sufrido por el trabajador y sus respectivas deficiencias en 0,0% al considerar en el diagnostico que el origen de la enfermedad es de origen común, sin embargo, trabajador refiere que aún persiste el dolor y manifiesta no estar de acuerdo con la calificación puesto que entró sano a la empresa y es posterior al accidente de trabajo que ha observado un deterioro en su estado de salud. la junta regional de calificación de invalidez de santander califica el porcentaje de PCL en 2,79 %, sin embargo, el trabajador solicita que se realice recurso de reposición, en subsidio apelación en contra de la decisión tomada por la junta regional para que resuelva finalmente la junta nacional de calificación de invalidez.
<i>Yadiris Correa Arroyo</i>	La trabajadora solicita asesoría jurídica sobre si puede hacer algo ya que lleva en un tratamiento en salud por una afectación de sus venas de la pierna izquierda, sin embargo, no le	se realiza asesoría jurídica a la trabajadora indicando que es posible solicitar vía acción de tutela la estabilidad laboral reforzada por mediar condición de debilidad manifiesta debido a su condición de salud, en la que lleva dos años de tratamiento y la empresa tiene pleno conocimiento de esta situación, la organización sindical se encuentra dialogando para conseguir el reintegro a través de las mesas de dialogo con la gerencia de la empresa, motivo por el cual se

<i>Zoraida Mejia Delgado</i>	<p>renuevan el contrato de trabajo.</p> <p>La trabajadora solicita asesoría sobre la declaración de unión marital de hecho y sobre el instituto de alimentos.</p>	<p>recomienda estar a la espera de la decisión que se tome en estos espacios.</p> <p>se realizó asesoría jurídica indicando los requisitos de los alimentos, las posibilidades jurídicas para fijar la cuota de alimentos recomendando la posibilidad de realizar esta en el centro de conciliación adscrito al consultorio jurídico de la UIS, en otro centro de conciliación o a través de la oficina del ICBF en la cabecera municipal de Puerto Wilches.</p>
<i>Hector de Jesús Morales</i>	<p>El trabajador solicita derecho de petición dirigido a Colpensiones solicitando el traslado de 69.2 semanas que tiene cotizadas allí a su fondo de pensiones Porvenir S.A</p>	<p>Se interpone el derecho de petición solicitado, se accede a la petición solicitada y se procede a realizar el trámite de traslado de las semanas cotizadas.</p>
<i>Andrés Felipe Ovallos</i>	<p>el trabajador solicita asesoría jurídica sobre el fuero circunstancial y el fuero sindical.</p>	<p>Se realiza asesoría jurídica al trabajador explicando el fuero sindical que es una protección de carácter constitucional para los miembros de la junta directiva; se indica a su vez, que el fuero circunstancial es la protección constitucional para el trabajador que recién se sindicaliza, protegerlo para que no sea despedido a razón de su vinculación al sindicato. acude porque fue despedido sin justa causa pese a no tener procesos disciplinarios y a puertas de una negociación colectiva que se realizó en el mes de febrero, sin embargo, se resalta que no medio fuero circunstancial puesto que el trabajador ya llevaba tiempo en el sindicato y no se afilió recientemente, se hace énfasis en la posibilidad de un despido discriminatorio por la actividad sindical.</p>
<i>Wilson Cadena Carreño</i>	<p>Se solicita asesoría jurídica El trabajador solicita asesoría jurídica sobre dictamen de PCL que le fue notificado el 13 de octubre de 2022.</p>	<p>. se realiza asesoría jurídica y se evidencia que se puede realizar un recurso de inconformidad parcial con el dictamen de PCL, ya que, si bien calificaron al trabajador con un 13,70 % de la pérdida de capacidad laboral, el trabajador refiere dolor crónico en sus extremidades inferiores, dolor que se agudiza cuando realiza labores cotidianas y en su lugar de trabajo. se realiza recurso de inconformidad al dictamen de PCL</p>

emitido por Positiva Compañía de Seguros S.A, dictamen en el que califico al trabajador con un 13,70% de pérdida de la capacidad laboral, sin embargo, se encuentra que el trabajador sufre de dolor crónico desde la ocurrencia del accidente de trabajo y esta situación no fue contemplada en los diagnósticos realizados por la ARL positiva, motivo por el cual se procede a realizar recurso de inconformidad parcial con el dictamen de PCL realizado el 13 de diciembre de 2022 la junta regional notifica de su decisión, en la que decide aumentar la calificación de perdida de la capacidad laboral del 13,70% inicial a 14,15 %. se le orienta al trabajador la posibilidad de apelar la decisión ante la junta nacional, sin embargo, el trabajador solicita que el trámite finalice con la decisión de la junta regional.

Tabla 8.

Mes de noviembre de 2022

NOMBRE	MOTIVO ASESORÍA	SEGUIMIENTO
<i>Calixto Rafael Castilla Herazo</i>	El trabajador solicita asesoría jurídica pues es despedido mientras se encontraba en incapacidad médica producto de una enfermedad de origen común.	se realiza asesoría jurídica indicando que es posible realizar acción de tutela solicitando la protección constitucional que brinda el fuero de estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta debido a condición de salud. se realiza acción de tutela solicitando reintegro de trabajador pues no le es renovado su contrato de trabajo pese a encontrarse incapacitado, se solicita la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada por condición de salud, el juzgado que resolverá la tutela es el noveno civil municipal de Barrancabermeja. se profiere fallo de tutela el 16 de noviembre de 2022, sin embargo, el fallo le es notificado al trabajador pero este no se percata y transcurre el término para impugnar sin que el trabajador se percatase de la notificación del fallo, motivo por el cual la decisión de declarar improcedente la acción de tutela queda en firme.
<i>Sandra Milena Arriola Vanegas</i>		Se procede a revisar el dictamen de PCL en donde se observa que es posible realizar el

<i>Yamid Diaz, Pedrozo</i>	<p>la trabajadora solicita asesoría jurídica sobre dictamen de PCL que le fue notificado por la arl positiva, dictamen que solicita se revise para conocer si fue bien calificada pues comenta que producto del accidente tiene dolores agudos desde su mano hasta su codo y refiere que estos dolores tienen mayor intensidad en horas de la noche.</p>	<p>recurso de inconformidad para que las controversias que se conjuraran las conozca la junta regional de calificación de invalidez de Santander. Se proyecta recurso de inconformidad ante la arl Positiva, de acuerdo a lo dialogado con la trabajadora y los procedimientos realizados a lo largo del tratamiento de salud del accidente de trabajo.</p>
	<p>El trabajador solicita asesoría jurídica para realizar petición dirigida a Arl Positiva con la intención de que esta no dilate más la autorización de una intervención quirúrgica que necesita el trabajador. En su última consulta con el médico este le autoriza el manejo de la cirugía en la ciudad de Bogotá, motivo por el cual se solicita a positiva subsidie los transportes correspondientes.</p>	<p>Se realiza asesoría jurídica en la que se comparte la posibilidad de realizar derecho de petición dirigido a positiva con la intención de que se pronuncie sobre la autorización de la cirugía y el subsidio de los correspondientes transportes. Se da respuesta al derecho de petición, informando de la autorización del procedimiento en Santander, motivo por el cual no es necesaria la autorización en Bogotá y sus correspondientes transportes.</p>
<i>Brayan Stheven Calderon Calderon</i>	<p>El trabajador solicita acompañamiento jurídico pues comenta que su contrato de trabajo</p>	<p>Se orienta al trabajador que es posible realizar acción de tutela para solicitar la estabilidad laboral reforzada por fuero circunstancial. e realiza acción de tutela solicitando reintegro del trabajador pues el despido responde a violencias</p>

*Mauricio Alexander
Parada Daza*

no le es renovado pese a llevar año y medio en la empresa Palmosan y refiere que es a partir de su afiliación a la organización sindical sintrapalmosan que la empresa decide no renovar el contrato, actualmente entre palmosan y sintrapalmosan se lleva a cabo una huelga imputable al empleador por negativa a negociar.

El trabajador solicita acompañamiento jurídico pues comenta que su contrato de trabajo no le es renovado pese a llevar más de ocho años en la empresa Palmosan y refiere que es a partir de su afiliación a la organización sindical sintrapalmosan que la empresa decide no renovar el contrato, actualmente entre palmosan y sintrapalmosan se lleva a cabo una huelga imputable al empleador por negativa a negociar.

*Cindy Gulieth
Marmolejo Ospino*

Se solicita revisar fallo de tutela de segunda instancia.

antisindicales enmarcadas en un conflicto colectivo entre la empresa y la organización sindical, se solicita protección a través de la estabilidad laboral reforzada por fuero circunstancial. El trabajador abandono el proceso y no fue posible contactarlo para conocer el fallo de 1ra instancia y poder realizar el correspondiente recurso de impugnación.

Se orienta al trabajador que es posible realizar acción de tutela para solicitar la estabilidad laboral reforzada por fuero circunstancial. se realiza acción de tutela solicitando el reintegro del trabajador pues no le es renovado su contrato de trabajo pese a contar con 08 años de antigüedad en la empresa, todo por haberse sindicalizado. Lo anterior con fundamento a la protección constitucional que brinda la figura del fuero circunstancial. Se conoce el fallo de 1ra instancia que declara improcedente la acción de tutela a falta de cumplimiento del requisito de la subsidiariedad, sin embargo, se realiza recurso de impugnación apoyado jurisprudencialmente en las características que deben observarse al realizar el examen de procedencia de la acción de tutela, el deber de pronunciarse sobre el precedente jurisprudencial y la idoneidad de la acción de tutela como mecanismo de protección de fuero circunstancial.

se impugna la decisión por parte de la Union temporal canciones de colores.se profiere fallo de segunda instancia por parte del juzgado primero civil de circuito con conocimiento en asuntos laborales de Simiti-Bolivar en el que decide confirmar el fallo de primera instancia tutelando el derecho a la estabilidad laboral

*Querella
Administrativa en
contra de Agropalma
S.A*

La organización sindical Sintrainagro Puerto Wilches solicita la realización de una querella administrativa por la presunta intermediación ilegal en las fincas la victoria y san martin

reforzada de la trabajadora y ordenando al empleador el reintegro de la trabajadora así como el pago de los salarios dejados de percibir desde la desvinculación hasta el reintegro efectivo, el pago de la seguridad social y el pago de la licencia de maternidad.

se realiza querella administrativa en contra de Agropalma S.A y Ingprocampo S.A.S por la presunta intermediación ilegal en las fincas la victoria y san martin, lo anterior con fundamento a que la organización sindical Sintrainagro Subdirectiva Puerto Wilches tiene conocimiento de que Agropalma S.A viene empleando trabajadores palmeros para ejecutar labores misionales permanentes en los predios mencionados a través de la empresa Ingprocampo S.A.S, se interpone la querella el 16 de noviembre de 2022 ante el ministerio de trabajo, querella de radicado 05EE2022736800100010545.El 17 de noviembre la dirección Territorial de Santander se pronuncia a través del acto administrativo de radicado 05EE2022736800100010545 aperturando averiguación preliminar en contra de Agropalma S.A

*Silvano Medina
Vanegas*

El trabajador solicita acompañamiento jurídico pues comenta que su contrato de trabajo no le es renovado pese a llevar más de año y medio en la empresa Palmosan y refiere que es a partir de su afiliación a la organización sindical sintrapalmosan que la empresa decide no renovar el contrato, actualmente entre palmosan y sintrapalmosan se lleva a cabo una huelga imputable al

Se orienta que debe realizarse acción de tutela solicitando la protección de la estabilidad laboral por fuero circunstancial ya que el trabajador está recién sindicalizado y no le es renovado su contrato de trabajo en el curso de un conflicto colectivo, también se avizora la posibilidad de proteger la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud ya que el trabajador sufrió un accidente de trabajo recientemente. se proyecta acción de tutela solicitando el reintegro del trabajador con ocasión a una desvinculación que obedece a violencias antisindicales, se solicita la protección de fuero circunstancial y el fuero de estabilidad laboral reforzada por condición de salud.se declara improcedente la acción de tutela ya que a juicio del juzgado segundo laboral del circuito de bucaramanga no se ha configurado un perjuicio irremediable en el caso del trabajador y este no agotó los mecanismos ordinarios para la defensa de sus derechos, motivo por el cual se declaró improcedente la acción de tutela. El fallo no

<i>Mauricio Cossio Meneses</i>	<p>empleador por negativa a negociar.</p> <p>El trabajador solicita asesoría jurídica pues le es notificado el 08 de noviembre del 2022 dictamen de PCL por un accidente de trabajo que tuvo, solicita que le orienten si fue bien calificado pues considera que entró sano a la empresa y no es posible que lo califiquen con el origen de la enfermedad como de origen común</p>	<p>pudo impugnarse puesto que fue notificado el 30 de noviembre de 2022, pero el trabajador solo se percató el 15 de diciembre de 2022 que la decisión reposaba en su correo electrónico.</p> <p>Se realiza asesoría jurídica indicando al trabajador que es posible realizar recurso de inconformidad para que el caso sea estudiado por la junta regional de calificación de Santander. se realiza recurso de inconformidad del dictamen de PCL calificado en primera oportunidad por Seguros de Vida Suramericana S.A. Lo anterior partiendo de la voluntad del trabajador de que su caso sea conocido por el Junta regional de calificación de santander con el objetivo de que se reconozca que la lesión lúmbar que presenta el trabajador sea calificada como una enfermedad de origen laboral.</p>
--------------------------------	--	--

Tabla 9.

Mes de diciembre de 2022

<i>NOMBRE</i>	<i>MOTIVO ASESORÍA</i>	<i>SEGUIMIENTO</i>
<i>Abedulio Hernández Tarazona</i>	<p>El trabajador solicita que le realice derecho petición dirigido a Positiva ARL con la finalidad de que le sean autorizadas unas terapias físicas que le fueron ordenadas como tratamiento a la condición de salud que padece producto de un accidente de trabajo</p>	<p>Se realiza el derecho de petición dirigido a positiva, se da respuesta por parte de positiva ARL autorizando las terapias físicas.</p>
<i>Ana Leonor Florez Alvarez</i>	<p>La trabajadora solicita asesoría jurídica sobre la</p>	<p>se proyecta acción de tutela solicitando el amparo del derecho a la seguridad social, entendida la acción de tutela como el mecanismo</p>

*Arnulfo Espitia
Sanabria*

pensión de vejez, pues lleva 04 años intentando que la misma le sea reconocida por Colpensiones y lo anterior no ha sido posible porque Colpensiones afirma que no cuenta con las semanas necesarias ya que su empleador no ha cancelado algunas de estas semanas.

idoneo y eficaz para el reconocimiento del derecho pretendido por la dilación injustificada en el tiempo por parte de Colpensiones al repartir cargas administrativas que son de su entera responsabilidad a la trabajadora, traduciendo lo anterior en el no reconocimiento del derecho a la pensión de la trabajadora. el juzgado que resolvera el trámite de tutela en 1ra instancia es el juzgado sexto de ejecución de penas y medidas de seguridad de Bucaramanga. Se emite fallo de tutela declarando improcedente la acción de tutela por no cumplir con el requisito de subsidiariedad, sin embargo, se interpone recurso de impugnación.

el trabajador solicita asesoría jurídica pues se encuentra recuperando de un cuadro de aparente tuberculosis, de aproximadamente año y medio de evolución, quien es despedido por encontrarse enfermo.

Se realiza asesoría jurídica revisando los documentos soporte del trabajador, dentro de los cuales destaca un proceso disciplinario que se encuentra vigente por presunto abandono de puesto de trabajo, motivo por el cual se le orienta al trabajador asistir a la diligencia de descargos y estar en espera de la decisión que se tome por parte de la empresa, para conocer si efectivamente el trabajador se encuentra despedido o no. El trabajador no siguió respondiendo a los mensajes y llamadas realizados.

*Edís Sofía Martínez
Giordanelli*

La trabajadora solicita asesoría jurídica sobre la pensión de vejez y la pensión de invalidez, a su vez, solicita asesoría jurídica sobre unas semanas cotizadas que tiene en colpensiones y que en AFP porvenir S.A le solicitan para poder realizar el trámite de la pensión de invalidez

se realiza asesoría jurídica indicando que es necesario conocer el estado del tratamiento en salud para determinar el porcentaje de PCL y así poder conocer si se cumplen con los requisitos para la pensión de invalidez estipulados en los artículos 38 y siguientes de la ley 100 de 1993 que establecen que: 1. se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral 2. Que haya cotizado cincuenta (50) semanas dentro de los últimos tres (3) años inmediatamente anteriores a la fecha de estructuración 3. Que haya cotizado cincuenta (50) semanas dentro de los últimos tres (3) años inmediatamente anteriores al hecho causante de la misma. sobre la pensión de vejez se explica que los requisitos para acceder a la misma es haber cotizado 1,300 semanas y tener 57 años

cuando se es mujer. se orienta traer historia clínica y se orienta realizar derecho de petición dirigido a porvenir s.a para solicitar claridad sobre los requisitos exigidos por la AFP para acceder a la pensión de invalidez. La trabajadora desiste del proceso.

11.4.1. Jornadas de Caravanas Jurídicas

Concluyendo este segundo informe de la práctica jurídica en el Centro de Atención Laboral sede Puerto Wilches, se realizó un ejercicio de acompañamiento jurídico a los diferentes trabajadores que acudieron a la oficina del CAL en el municipio de Puerto Wilches y en la sede de la organización sindical Sintrainagro seccional Puerto Wilches en el corregimiento de Puente Sogamoso; se apoyó jurídicamente los procesos organizativos de los sindicatos Sintracepaal y sintrapalmosan, pudiendo acompañar a este último en su proceso de huelga imputable al empleador por negativa a negociar.

Pese a las diferentes actividades y estrategias que se implementaron en el proyecto CAL, este se queda corto ante las violaciones a los derechos laborales que se refleja en la región del Magdalena Medio, motivo por el que considero importante que el gobierno nacional debe implementar escenarios de formación en derechos a través del ministerio del trabajo para empleadores y trabajadores con la finalidad de que el marco normativo que reglamenta las relaciones de trabajo tenga un mayor impacto en las relaciones que pretende reglamentar.

Finalmente, se comparten algunos registros fotográficos de las jornadas de caravana jurídica que se realizaron.

Figura 3.

Trabajadores solicitando asesoría jurídica en la oficina del CAL en el municipio de Puerto Wilches.



Figura 4.

Trabajadores solicitando asesoría jurídica en la oficina del CAL en el municipio de Puerto Wilches.



Figura 5.

Trabajadores solicitando asesoría jurídica en la oficina de la organización sindical Sintrainagro seccional Puerto Wilches, corregimiento Puente Sogamoso.



Figura 6.

Trabajadores solicitando asesoría jurídica en la oficina de la organización sindical Sintrainagro seccional Puerto Wilches, corregimiento Puente Sogamoso.



12. Tercer informe práctica jurídico social

12.1. Introducción

Este tercer informe de la práctica jurídica social realizada en el Centro de Atención Laboral sede Puerto Wilches abordará las diferentes jornadas de formación en derechos que se realizaron a través de la planeación, apoyo y dirección de la directora del proyecto en el CAL sede Puerto Wilches Elvia María Saucedo Guerra.

A su vez, se abordarán los espacios de formación profesional promovidos por la dirección del CAL sede Puerto Wilches con la finalidad de desarrollar una atención jurídica de mayor especialidad.

12.2. Objetivos

12.2.1. Objetivo general.

Promover el acceso a la justicia laboral de los trabajadores palmeros de la región de la Magdalena Medio a través de espacios de formación que aborden herramientas jurídicas de utilidad en el mundo del trabajo.

12.2.2. Objetivo específico No. 3.

Promulgar la formalización laboral como una garantía de realización del proyecto de vida del trabajador no formalizado a través de programas de formación con los trabajadores palmeros de la región del Magdalena Medio.

12.3. Metodología

Para el desarrollo del objetivo específico mencionado, se realizaron diferentes actividades de formación a través de la dirección del CAL sede Puerto Wilches, para las cuales en permanente dialogo con la dirección del CAL sede Puerto Wilches se preparaba el contenido de la actividad formativa, en algunos casos propuesta por iniciativa de la dirección del CAL sede Puerto Wilches

y en otras a solicitud de la junta directiva de las organizaciones sindicales en las que se tiene presencia por parte del proyecto.

12.4. Desarrollo Objetivo específico No. 3

Dentro de las actividades de formación realizadas, cabe destacar la actividad de formación para la defensa de los derechos en el trabajo en acompañamiento de la junta directiva de Sintrainagro seccional puerto Wilches; la articulación con la escuela de medicina de la UIS, para el análisis jurídico/médico de más de 40 dictámenes de origen de enfermedad de trabajadores de la palma de aceite de la región del Magdalena Medio; la actividad formativa en la asamblea general de trabajadores del sindicato sintrapalmosan sobre el marco jurídico de la huelga; la actividad formativa en la asamblea general extraordinaria de Sintrainagro seccional San Alberto sobre tercerización y sustitución patronal y las jornadas de seguimiento de acciones jurídicas que se le presentó a las diferentes organizaciones sindicales en las que tiene presencia el CAL sede Puerto Wilches.

A continuación, se comparte registro fotográfico de las actividades anteriormente mencionadas.

Figura 7.

Actividad formativa para la defensa de los derechos en el trabajo en la oficina de la organización sindical Sintrainagro seccional Puerto Wilches.



Figura 8.

Actividad formativa en conjunto con la escuela de medicina UIS.



Figura 9.

Actividad formativa en la asamblea general de trabajadores del sindicato sintrapalmosan sobre el marco jurídico de la huelga



Figura 10.

Actividad formativa en la asamblea general extraordinaria de Sintrainagro seccional San Alberto sobre tercerización y sustitución patronal



Figura 11.

Jornada de seguimiento de acciones jurídicas CAL sede Puerto Wilches.



Finalizando este tercer informe de la práctica jurídica social en el CAL sede Puerto Wilches, se puede afirmar que no solo se dio cumplimiento al objetivo específico planteado al realizarse las actividades de formación con las y los trabajadores palmeros de la región del Magdalena Medio; Sino a través de la gestión y planeación de la dirección del CAL sede Puerto Wilches, tuve la oportunidad de asistir a actividades de formación dirigidas al grupo de trabajo jurídico del CAL, con la finalidad de entregarnos como equipo jurídico conocimientos más específicos para realizar con mayor calidad el diseño y seguimiento de las acciones jurídicas que se realizan en el CAL sede Puerto Wilches para la defensa de los derechos en el trabajo.

Solo resta destacar el escenario de la asamblea general extraordinaria de Sintrainagro seccional San Alberto, escenario en donde se pudo abordar el tema de la tercerización laboral y la sustitución patronal como figuras presentes en el conflicto colectivo que tienen los y las

trabajadoras con Indupalma, escenario donde se habló de la formalización laboral contando con la presencia de más de 200 trabajadores, y se formuló que la formalización laboral es una meta siempre a alcanzar para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las y los trabajadores palmeros, evitando con ella que los verdaderos empleadores se eximan de sus responsabilidades a través del ocultamiento de la relación laboral.

13. Informe final práctica jurídico social

13.1. Introducción

En este informe final se abordará el desarrollo del último objetivo específico planteado; a su vez, se abordará la respuesta a la pregunta problema planteada, desarrollando así el total de los objetivos específicos expuestos a lo largo de los informes de la práctica jurídica desarrollada en el CAL. Para lo anterior en una primera oportunidad se expondrá la metodología empleada para la creación del video formalización laboral para formalizar la dignidad Realizado como un instrumento pedagógico que sea de utilidad para exponer los recientes logros del proceso de formalización laboral realizado por los trabajadores palmeros afiliados a la organización sindical Sintrainagro seccional Puerto Wilches; en una segunda y final exposición se desenlazará la respuesta a la pregunta problema planteada por medio del acápite final de las conclusiones.

13.2. Objetivos

13.2.1. Objetivo general

Promover el acceso a la justicia laboral de los trabajadores palmeros de la región de la Magdalena Medio a través de espacios de formación que aborden herramientas jurídicas de utilidad en el mundo del trabajo.

13.2.2. Objetivos específicos

Diseñar un instrumento pedagógico que resalte la importancia de la formalización laboral en los trabajadores palmeros del Magdalena Medio como una herramienta para alcanzar el trabajo decente.

13.3. Metodología

Para la realización del video Formalización laboral para la formalizar la dignidad Se realizó una solicitud conjunta con el vicepresidente de la organización sindical Sintrainagro seccional Puerto Wilches, el trabajador Pablo Gloria, para que en una de las empresas palmeras de la región en dónde tiene presencia el sindicato, fuese posible realizar una grabación del día a día de las trabajadoras del área de polinización, los trabajadores del área de cosecha y las y los trabajadores del área de vivero. El permiso fue otorgado para que la actividad se realizará el día 02 de diciembre de 2022. Para la realización de las tomas me desplace personalmente en compañía del vicepresidente de la organización sindical Sintrainagro seccional Puerto Wilches, Pablo Gloria y desde las 6: 00 am hasta las 12:00 pm nos desplazamos a lo largo de la plantación de palma de aceite y dialogamos con las y los trabajadores palmeros que nos recibieron con mucha amabilidad y muy participativos dispuestos a colaborar con la realización del video.

13.4. Desarrollo Objetivo específico No. 4

Para el desarrollo del video y por consiguiente el cumplimiento del objetivo específico No.4 planteado, fue indispensable la colaboración de las y los trabajadores palmeros que compartieron desde la experiencia viva, sus conocimientos adquiridos de lo que fue el proceso de formalización laboral para cada uno de ellos.

Se hace entrega del material recolectado y realizado como último objetivo de esta práctica jurídica social.

14. Conclusiones

Del haber realizado la práctica jurídica social en el Centro de Atención Laboral sede Puerto Wilches, y trabajar de la mano con las y los trabajadores para la construcción de un video que reflejase las metas que se han propuesto y que han alcanzado como clase trabajadora en función de unas condiciones de empleo más dignas y justas, del haber podido sumar aunque fuese un poco al proceso de formalización laboral realizado en apoyo jurídico a la organización sindical Sintrainagro seccional Puerto Wilches, del haber podido acompañar a través de las acciones jurídicas como las solicitudes de asesoría jurídica en el municipio de Puerto Wilches y en el corregimiento de Puente Sogamoso a las y los trabajadores palmeros en sus inquietudes y situaciones jurídicas concretas, del haber acompañado jurídicamente a las organizaciones sindicales de San Alberto, Cesar, Sintracepaal, Sintrainagro seccional San Alberto y sintrapalmosan y del haber apoyado a las y los trabajadores de la organización sindical sintrapalmosan en su actual huelga imputable al empleador es que puedo afirmar que la respuesta a la pregunta problema ¿es la falta de formalización laboral un elemento que obstaculiza la materialización del trabajo decente como garantía de los derechos laborales de los trabajadores del sector palmero de la región del Magdalena Medio? Es afirmativa.

La falta de formalización laboral es un elemento que obstaculiza la materialización del trabajo decente, ya que la ausencia de una contratación directa con la empresa aunque si bien no implica necesariamente una vulneración de los derechos del trabajador per se, la utilización indebida de figuras contractuales que no rigen la realidad de la relación de trabajo como la renovación indefinida de contratos de obra o labor para una misma labor que es una labor misional permanente en la empresa; el uso indebido del contrato de prestación de servicios para abaratar costos contratando a las y los trabajadores para labores misionales permanente s por

temporalidades determinadas para la no causación de determinados derechos laborales fijados en la norma para que se causen pasado determinado tiempo de trabajo, el uso indebido de figuras como el outsourcing o externalización de funciones, de la intermediación laboral ilegal, para disfrazar la relación laboral y no responsabilizarse por trabajadores que trabajan en labores misionales permanentes de la empresa pero se encuentran contratados a través de otras empresas o bolsas de empleo y no por la empresa que se beneficia de su trabajo necesariamente se coligen como actitudes contrarias al orden democrático y justo de un estado social de derecho. Es por la pluralidad de estrategias jurídicas que existen y que existirán, que la formalización laboral traducida en la contratación directa de la empresa que se beneficia de la labor que realiza el trabajador, manifestada en un contrato de **trabajo escrito**, puede contribuir mínimamente a que las y los trabajadores tengan, aunque sea un acuerdo escrito que les sea de utilidad para poder controvertir tal disparidad de fuerzas que implica la relación de **trabajo**.

Finalmente, para exaltar la formalización laboral como un mecanismo que le permite al trabajador mejorar sus condiciones de trabajo fijando las condiciones de trabajo a través del contrato de trabajo se dio desarrollo al video Formalización laboral para formalizar la dignidad Video que da respuesta a la pregunta ¿es la falta de formalización laboral un obstáculo para la materialización del proyecto de vida del trabajador?

A través del desarrollo **de la** normatividad laboral en Colombia, las recomendaciones de la organización internacional del trabajo y la experiencia de las y los trabajadores palmeros, constituyéndose así no solo en un elemento de difusión de la formalización laboral también constituyéndose en un material pedagógico para la organización sindical de cara a impulsar futuros procesos de formalización laboral.

Referencias bibliográficas

- Centro de Atención Laboral. (2022). *¿Quiénes somos?* <https://calcolombia.co/quienes-somos/>
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Art.5,7,8,9,11, 13,14,22,23,24,27,34,35,36. Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951.
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13, 25, 38, 39, 53. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-019 de 2010 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-284 de 2019 (M.P. Diana Fajardo Rivera).
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-593 de 2014 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).
- DANE. (2022). Principales indicadores del mercado laboral marzo de 2022. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_mar_22.pdf
- DANE. (2022). Medición del empleo informal por tamaño de establecimiento trimestre enero. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_mar22_may22.pdf
- Fenasibancol. (2012). Tercerización laboral en el sector financiero y evolución salarial en Colombia. Ediciones Fenasibancol. 1ra edición. Pág.97,101, 102.
- Gloria, P. (2022). Comunicación personal del proceso de formalización laboral en Palmeras de Puerto Wilches, 02 de diciembre de 2022.
- Oficina internacional del trabajo. (2014). Hacia el derecho al trabajo, una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores. Nota orientativa 9, 1ra edición. Pág. 6.
- Organización Internacional del Trabajo. (1944). *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO

Organización Internacional del Trabajo. (1994). *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*.

<https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2002). *La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. en su 90.ª reunión*.

<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/res.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1958). C111- *Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación, 1958 (núm. 111)*.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Primer Proyecto del Convenio sobre la subcontratación OIT (1997). Citado por Fenasibancol. Tercerización laboral en el sector financiero y evolución salarial en Colombia.

Semana. (2013). El país más peligroso para ser sindicalista. Revista semana.

<https://www.semana.com/nacion/articulo/el-pais-mas-peligroso-para-sindicalista/341867-3/>

Spitaletta, R. (2017). La masacre de las bananeras. El espectador.

<https://www.elespectador.com/opinion/columnistas/reinaldo-spitaletta/la-masacre-de-las-bananeras-column-726689/>

Watanabe. (1974). Citado por Fenasibancol. Tercerización laboral en el sector financiero y evolución salarial en Colombia.

Apéndices

Apéndice A. *Material videográfico Formalización laboral para formalizar la dignidad.*

https://drive.google.com/drive/folders/16YM2sQhMfz_oBj6K6jlrpAUzNC3arwDy?usp=sharing