

Diseño de ruta para la atención para casos de violencia dirigido a mujeres de las organizaciones sindicales de Sintrainagro y Sintrapalmas atendiendo a la violencia de género en el área laboral y acompañamiento mediante asesoría y capacitación jurídica a las trabajadoras usuarias del CAL-
Puerto Wilches.

María Paula Estupiñán Carvajal

Trabajo de grado presentado como modalidad de práctica jurídica social para optar por el título
de Abogada

Director

Diego Alfredo López Porras

Abogado

Codirectora

Elvia María Saucedo

Directora Centro de Atención Laboral Puerto Wilches

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Bucaramanga

2023

DEDICATORIA

A mi madre, mi hermana y mis sobrinas, las mujeres más importantes en mi vida y por quienes espero contribuir a la construcción de un mundo en el que puedan habitar libres.

Y a mí.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, que a lo largo de mi vida académica han sido mi apoyo incondicional, guiándome siempre desde el amor, el respeto y la confianza.

A mi nono quien siempre estuvo presente y orgulloso en cada paso que daba hacia esta meta, y que ahora me acompaña desde algún lugar en el universo.

Profundos agradecimientos a la Universidad Industrial de Santander por brindarme los mejores espacios académicos, políticos y culturales para formarme como profesional y como persona.

A mis profesores, es especial a Diego y Marely por transmitirme el amor por el derecho laboral, y a Elvia María por guiarme y confiar en mí en el desarrollo de mis prácticas en el CAL.

Finalmente, agradezco a las personas que hicieron parte de esta etapa universitaria, con su amistad, solidaridad y sororidad llegué hasta aquí, a quienes se fueron y a quienes aún están.

Tabla de contenido

Tabla de contenido

Resumen.....	11
Abstract	12
Introducción	13
Propuesta.....	20
1.1. Información del proyecto.....	20
1.2. Planteamiento del problema	20
2. Alcance del trabajo	21
3. Objetivos	21
3.1. Objetivo general.....	21
3.2. Objetivos específicos.....	21
4. Metodología	22
5. Información sobre la organización.....	23
5.1. Misión.....	24
5.2. Visión	24
6. Descripción de la organización o entidad	25
7. Marcos de referencia.....	26
7.1. Marco de antecedentes jurídicos	26
7.2. Marco Teórico	33
7.3. Marco Conceptual.....	36
8. Cronograma.....	39
9. Primer informe practica jurídico social.....	40
9.1 Introducción.....	40
9.2 Metodología	41
9.3 Desarrollo.....	42
9.4 Actividad No 1.	42
9.5 Actividad No. 2.....	43
9.6 Actividad No. 3.....	44
9.7 Actividad No. 4.....	44
9.8 Actividad No. 5.....	45

9.9 Actividad No. 6.....	46
10. Segundo informe practica jurídico social.	47
10.1 Introducción.....	47
10.2 Desarrollo	47
10.3 Actividad No. 1	48
10.4 Actividad No. 2.....	49
10.5 Actividad No. 3.....	49
10.6 Actividad No. 4.....	51
11. Tercer informe práctica jurídica social	52
11.1 Introducción.....	52
11.2 Desarrollo	53
11.3 Actividad No. 1	54
11.4 Material Pedagógico.....	55
11.5 Metodología Planteada para llevar a cabo la actividad.	63
11.6 Actividad No. 2.....	71
11.7 Implementación Actividad.....	72
11.8 Observaciones de la actividad.....	75
11.9 Actividad No. 3.....	76
12. Cuarto informe practica jurídico social.....	77
12.1 Introducción.....	77
12.2 Desarrollo	78
12.3 Actividad No. 1	79
12.4 Actividad No. 2.....	80
12.5 Actividad No. 3.....	83
12.6 Actividad No. 4.....	85
12.7 Material visual. Presentación.	85
12.8 Actividad No. 5.....	91
13. Informe Final practica jurídico social.	94
13.1 Introducción.....	94
13.2 Desarrollo	95
13.3 Resultado cuantitativos	95
13.4 Objetivo N.º 2.....	96

13.5 Objetivo N.º 3.....	97
13.6 Objetivo N.º 4.....	99
14. Conclusiones.....	100
Referencias Bibliográficas	103
Apéndices	

Tabla de Figuras

Figura 1. Presentación. Dia internacional de la Mujer	55
Figura 2. Presentación. Dia internacional de la Mujer	55
Figura 3. Presentación. Dia internacional de la Mujer	56
Figura 4. Presentación. Dia internacional de la Mujer	57
Figura 5. Presentación. Dia internacional de la Mujer	57
Figura 6. Presentación. Dia internacional de la Mujer	58
Figura 7. Presentación. Dia internacional de la Mujer	58
Figura 8. Presentación. Convenio 190 OIT.	59
Figura 9. Presentación. Dia internacional de la Mujer	59
Figura 10. Presentación. Dia internacional de la Mujer	60
Figura 11. Presentación. Dia internacional de la Mujer	60
Figura 12. Presentación. Dia internacional de la Mujer	61
Figura 13. Presentación. Dia internacional de la Mujer	61
Figura 14. Presentación. Dia internacional de la Mujer	62
Figura 15. Presentación.....	62
Figura 16 Fotografía de actividad. Asistentes.....	72
Figura 17 Fotografía de actividad. Asistentes.	72
Figura 18. Socialización Convenio N 190 OIT.	73
Figura 19. Fotografía actividad. Participación usuarias.....	73
Figura 20. Fotografía actividad. Participación usuarias.....	74
Figura 21. Fotografía actividad. Conceptos creados por usuarias.....	74

Figura 22. Volante Informativo	80
Figura 23. Volante Informativo	81
Figura 24. Ruta de atención CAL.....	84
Figura 25. Ruta de atención Acoso Laboral	84
Figura 26. Presentación Día Internacional de los Trabajadores	85
Figura 27. Presentación Día Internacional de los trabajadores. Palabras Clave	85
Figura 28. Presentación Día Internacional de los trabajadores Palabras Clave	86
Figura 29. Presentación Día Internacional de los trabajadores Origen	87
Figura 30. Presentación Día Internacional de los trabajadores Origen	87
Figura 31. Presentación Día Internacional de los trabajadores Segunda Internacional	88
Figura 32. Presentación Día Internacional de los trabajadores Segunda Internacional	88
Figura 33. Presentación Día Internacional de los trabajadores Lineamientos	89
Figura 34. Presentación Día Internacional de los trabajadores Relevancia Histórica.....	89
Figura 35. Presentación Día Internacional de los trabajadores Relevancia Histórica.....	90
Figura 36. Presentación Día Internacional de los trabajadores Actividad	90

Lista de Apéndices

Ver apéndices adjuntos y pueden ser consultados en la base de datos de la Biblioteca UIS.

Apéndice 1. Recurso de reposición usuario David Muñoz.

Apéndice 2. Incidente de desacato usuaria Danid Camargo.

Apéndice 3. Memorial Incidente de desacato usuaria Danid Camargo.

Apéndice 4. Pruebas Tutela usuaria Danid Camargo.

Apéndice 5. Acción de tutela usuaria Danid Camargo.

Apéndice 6. Derecho de petición usuario Edilberto Prados.

Apéndice 7. Acción de tutela usuario Edwin Rodriguez.

Apéndice 8. Acción de tutela usuario William Mercado.

Apéndice 9. Concepto jurídico usuario Eduardo Mejia.

Apéndice 10. Recurso de reposición usuario Hernan Sierra.

Apéndice 11. Recurso de resposicion usuaria Irene Cardenas.

Apéndice 12. Derecho de petición usuaria Irene Cardenas.

Apéndice 13. Acción de tutela usuario Andres Caro.

Apéndice 14. Derecho de petición usuario Andres Caro.

Apéndice 15. Acción de tutela usuario Jaider Peinado.

Apéndice 16. Concepto jurídico usuario Temistocles Hoyos.

Apéndice 17. Acción de tutela usuario Daniel Navarro.

Apéndice 18. Acción de tutela usuario Arneris Ruz.

Apéndice 19. Derecho de petición usuario Esteban Peralta.

Apéndice 20. Derecho de petición usuario Brigadier Roper.

Apéndice 21. Derecho de petición usuario Uriel Sierra.

Apéndice 22. Derecho de petición usuario Juan Carlos Ibañez.

Apéndice 23. Concepto jurídico usuario Luis Robles.

Apéndice 24. Recurso de reposición usuario Samuel Lara.

Apéndice 25. Petición usuario Edinson Pedraza.

Apéndice 26. Concepto jurídico Eduard Carrillo.

Apéndice 27. Presentación Día Internacional de la Mujer.

Apéndice 28. Presentación Día Internacional del Trabajador.

Apéndice 29. Ruta de atención Centro de Atención Laboral.

Apéndice 30. Ruta de atención para casos de Acoso Laboral.

Apéndice 31. Volante informativo.

Apéndice 32. Concepto jurídico Contrato realidad y trabajadores de plataformas digitales.

Resumen

Título: Diseño de ruta para la atención para casos de violencia dirigido a mujeres de las organizaciones sindicales de Sintrainagro y Sintrapalmas atendiendo a la violencia de género en el área laboral y acompañamiento mediante asesoría y capacitación jurídica a las trabajadoras usuarias del CAL-Puerto Wilches.¹

Autor: María Paula Estupiñán Carvajal ²

Palabras clave: Violencia de género, acoso laboral, enfoque de género, maltrato laboral, sindicalización, derechos laborales

Descripción

La violencia de género en el marco del trabajo se extiende desde la desigualdad salarial y las condiciones de trabajo como violencias económicas, hasta el acoso laboral como violencia física, sexual y psicológica.

En el sector de la palma, sector que se encuentra fuertemente organizado y que es un motor productivo en el desarrollo regional y nacional, las trabajadoras desconocen el panorama de sus derechos humanos y laborales respecto de las conductas de acoso y hostigamiento las cuales enfrentan diariamente.

El presente trabajo da cuenta de la serie de herramientas jurídicas, pedagógicas y publicitarias empleadas para la promoción de la defensa de los derechos laborales que se ven afectados a través de las prácticas de acoso laboral para las trabajadoras y trabajadores del Centro de Atención Laboral Puerto Wilches en la región del Magdalena Medio. De igual forma, se presenta la experiencia para la practicante de la Escuela de Derecho de la Universidad Industrial quien encontró en esta labor una forma integral de nutrir y forjar su proceso académico y profesional a través del aprendizaje social y comunitario.

¹ Trabajo de grado.

² Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Director: Diego López Porras.

Abstract

Title: Diseño de ruta para la atención para casos de violencia dirigido a mujeres de las organizaciones sindicales de Sintrainagro y Sintrapalmas atendiendo a la violencia de género en el área laboral y acompañamiento mediante asesoría y capacitación jurídica a las trabajadoras usuarias del CAL-Puerto Wilches.³

Author: María Paula Estupiñán Carvajal⁴

Keywords: Gender violence, workplace harassment, gender approach, labor abuse, labor rights, human rights

Description

Gender-based violence in the workplace ranges from wage inequality and working conditions such as economic violence, to workplace harassment such as physical, sexual, and psychological violence.

In the palm sector, a sector that is strongly organized and that is a productive engine in regional and national development, the workers are unaware of the panorama of their human and labor rights regarding the behaviors of harassment and harassment which they face daily.

This Bachelor of Laws thesis reports the series of legal, pedagogical, and advertising tools used for the promotion of the defense of labor rights that are affected through the practices of workplace harassment for the workers of the Puerto Wilches Labor Assistance Office within the Middle Magdalena Region. In the same way, the experience for the apprentice intern student of the Universidad Industrial de Santander is presented, who found in this work an integral way to nurture and forge her academic and professional process through social and community learning.

³ Bachelor thesis

⁴ Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Director: Diego López Porras.

Introducción

En el marco de un país que sobrevive al conflicto y a gobiernos que constantemente vulneran derechos humanos, las violencias de género suelen quedar en un segundo plano. Aun cuando la historia nacional y datos oficiales demuestra que son las mujeres quienes en su mayoría experimentan violaciones a sus derechos desde temprana edad, las garantías y el avance en el acceso a los medios de empoderamiento y justicia para las mujeres se quedan cortos en cobertura. En Colombia las mujeres son constantemente víctimas de amenazas, asesinato, terrorismo, torturas, desapariciones involuntarias, esclavitud sexual, violaciones, abuso sexual, embarazos y abortos forzados. Según la ONU MUJERES con sede en Colombia, hay cifras oficiales que indican que más de 400.000 mujeres han sido víctimas de homicidio en el marco del conflicto armado, y hay más de 57.000 mujeres víctimas de desplazamiento forzado. Entre 1995 y 2011, la violencia en el conflicto armado ha generado el desplazamiento interno de más de 2.700.000 mujeres (cerca de 6% de la población total del país y el 51% del total de personas desplazadas). 15,8% de las mujeres desplazadas declaran haber sido víctimas de violencia sexual. Las mujeres pertenecientes a grupos étnicos indígenas y afrocolombianas se han visto afectados de manera desproporcionada por la violencia derivada del conflicto; de 3.445 casos de homicidios de personas indígenas y afrocolombianas, el 65,5% eran mujeres. (Organización de Naciones Unidas [ONU], 2022).

Si bien se han promulgado numerosas leyes en aras de prevenir la violencia contra la mujer, para el año 2020 la Fundación Feminicidios Colombia dio a conocer las siguientes cifras: 147

feminicidios, 86 tentativas de feminicidio y 160 casos en verificación⁵, estas teniendo en cuenta que durante la pandemia la violencia de género en el ámbito del derecho penal se acrecentó significativamente. A lo largo del conflicto armado en Colombia, en las últimas décadas se han ratificado leyes importantes que buscan promover la equidad de género y la protección de los derechos humanos de las mujeres tales como los Lineamientos de la Política Pública para la Equidad de Género para las Mujeres y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias aprobados en 2012, la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras, aprobada en 2011, con disposiciones importantes sobre la igualdad de género, así como la Ley 1257 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres", de 2008 y la Ley 1719 por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, de 2014, entre otras, aún persisten los obstáculos de la sociedad patriarcal colombiana en la cual la aplicación de todas estas leyes se vuelven desafíos e inclusive significan nuevas brechas de género para las mujeres. Por otra parte, es evidente que la participación política de las mujeres en Colombia aún se encuentra estrechamente ligada a posiciones económicas y en especial a la condicionalidad de su género, pues, aunque se ha consolidado fuertemente la paridad en la legislación colombiana (Ley 1475, 2011) (Ley 581, 2000), se continúa valorando a la mujer como una cifra a cumplir por los grupos políticos tradicionales e inclusive los emergentes, quienes únicamente buscan con cumplir "la cuota".

En el ámbito laboral, al día de hoy existe una brecha salarial y ocupacional causante de desconocimiento y la vulneración de los derechos humanos de las mujeres, evidencia de esto son

⁵ Feminicidios Colombia (2020) <https://www.femicidioscolombia.org/observatorio>

las estadísticas del DANE para el año en curso donde encontramos que la tasa de desempleo de los hombres es de un 9,4% a diferencia de las mujeres con un 16,4%. Las mujeres jóvenes desocupadas corresponden al 44,8% especialmente entre los 14 a 28 años (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2022). Estas cifras podrían llamarse alentadoras si como colombianos nos detenemos a mirar el panorama de unos años atrás, sin embargo, es importante reconocer que aún existen grandes obstáculos por eliminar en el acceso al mercado laboral para las mujeres. Ahora, teniendo en cuenta que el mundo entero atravesó una pandemia y hoy en día se viven las consecuencias de la misma, es necesario hablar sobre cómo se aumentó considerablemente la desigualdad de género en el trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el año 2021 habría 13 millones menos de mujeres empleadas, mientras que el empleo de los hombres habrá recuperado los niveles de 2019. Además, asegura que, aunque el crecimiento del empleo femenino previsto para 2021 supera al de los hombres, no alcanzará para devolver a las mujeres a los niveles de empleo anteriores a la pandemia (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021). Ahora, la OIT afirma que una de las causas de las pérdidas desmesuradas de empleos por las mujeres es el sector en el que mayormente se encuentran ubicadas, sectores que debido a la pandemia se vieron fuertemente afectados. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021) La mayoría de las mujeres aún continúan sosteniendo las estructuras de cuidado de la sociedad de forma no remunerada, perpetuándose así la condicionalidad de la mujer por su género, obligada a ser vista como la base de la reconstrucción de la sociedad, recayendo en ellas responsabilidades que violentan sus libertades y derechos por razones de género.

La violencia de género en el marco del trabajo se extiende desde la desigualdad salarial y las condiciones de trabajo como violencias económicas, hasta el acoso laboral como violencia

física, sexual y psicológica. Respecto a la violencia económica dentro del trabajo, las cifras continúan siendo desalentadoras, toda vez que con el avance de los años se aumentan las brechas de desigualdades. En 2017 la Escuela Nacional de Sindical (ENS) de Colombia publicó el X informe de Trabajo Decente Colombia que comprende los periodos de 2007 -2016 en el cual se analiza la desigualdad y el déficit de trabajo digno y decente en Colombia. Dentro de este informe se analizó el papel de las mujeres en el escenario laboral, y se encontró que, debido a la segmentación en las actividades económicas, las mujeres se ven obligadas a trabajar con sueldos más bajos y en condiciones laborales más precarias que los hombres, reflejándose esto en el aumento de la brecha entre los salarios de los hombres y los de las mujeres, pues, para el año 2016 las mujeres ganaban el 81,3% del salario promedio de los hombres, aun cuando se expidió la Ley 1496 de 2011 sobre la igualdad salarial. Además, según la Agencia de Información Laboral de la ENS en el año 2017 había 6.152.000 hombres asalariados y 4.713.000 millones de mujeres, es decir, de cada 100 hombres asalariados hay 80 mujeres.

Ahora, cuando se denuncia la violencias físicas, sexuales o psicológicas en contra de las mujeres en sus lugares de trabajo se ha denominado en la legislación colombiana dentro del acoso laboral. A lo largo de la historia las prácticas violentas en contra de las mujeres en sus escenarios laborales han sido normalizadas en todas las clases de trabajo, es por esto, que son las conductas que menos se denuncian y por ende son las que menos se sancionan. Para el derecho internacional la violencia de género, especialmente el acoso en el marco laboral constituye una violación de los derechos humanos de las mujeres toda vez que esto atenta contra su vida, su dignidad y su integridad. Actos como el maltrato físico, las violaciones y abusos sexuales, la intimidación, amenazas persecución, discriminación y hostigamiento son los más comunes tipos de abuso en contra de la mujer en sus lugares de trabajo. Lo anterior, se debe a que si bien entre el empleador

y el empleado existe una relación de poder negativa, cuando se trata de un empleador hombre y una empleada mujer inciden factores sistemáticos tales como machismo, misoginia e inclusive racismo, los cuales acrecientan el abuso de poder por parte del empleador y el riesgo para la mujer de ser violentada en su entorno laboral. En Colombia el acoso laboral se presenta en su mayoría en mujeres jóvenes, concluyendo que esta es una de las razones por las cuales son quienes encabezan la lista de desempleo y por lo tanto el mercado laboral se encuentra limitado para ellas (Escuela Nacional Sindical [ENS], 2021). En 2014 el Ministerio de Trabajo reportó que las querellas por acoso laboral ascendían a 1.069, cifra que para el año 2015 disminuyó significativamente debido a la ineficacia de las autoridades para dar respuesta, solución y reparación en estos casos. El Ministerio de Trabajo de Colombia realizó una encuesta sobre el acoso sexual en el ambiente laboral, la cual concluyó que las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes en Colombia son solicitudes o presión para tener sexo (82%), intento y ocurrencia de acto sexual (79%), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72%) y contacto físico consentido que se pasa del límite (72%) y que la mayoría de las víctimas son mujeres. (Ministerio del Trabajo, 2021). También con esta encuesta se evidenció que en Colombia existe un gran desconocimiento acerca de las conductas que constituyen acoso laboral, de los canales de atención y de las normativas, pues, el porcentaje de personas que reconocen haber sido víctimas de acoso laboral es mínimo. En concordancia con lo anterior, el sistema judicial en Colombia presenta barreras de acceso a la justicia cuando se trata de víctimas de violencia y acoso laboral, teniendo como resultado la mayoría de los casos demandados con un alto número de sentencias absolutorias.

La OIT afirma que la violencia dentro del lugar de trabajo es un fenómeno que ocurre a nivel internacional y la define como “Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de

lo razonable mediante la cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma”. Se entiende por consecuencia directa un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo de tiempo razonable. A partir de este análisis, la OIT en conjunto con otras organizaciones internacionales establecieron directrices mediante las cuales se adoptarían medidas contra la violencia en el trabajo, las cuales hoy en día han sido implementadas por diferente países incluyendo Colombia.

La Corte Constitucional manifestó que dentro de la Nueva Concepción del Estado como Social de Derecho el trabajo debe entenderse como un factor básico de la organización social y un principio axiológico de la constitución (Corte Constitucional, C-107-2002, 2022) y que este contribuye a la actividad lícita y libre del hombre, por esto, el trabajo debe ser un entorno para el desarrollo personal en el cual se proporcionen condiciones dignas para los trabajadores. En ese sentido, en un Estado Social de Derecho como lo es Colombia, afirma la Corte que el acoso laboral vulnera los derechos fundamentales como la dignidad humana, la igualdad y el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. En el año 2006 se expidió la Ley 1010 la cual fue promovida para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. En el artículo 2 de esta ley se define el acoso laboral como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este”. Es importante destacar que esta ley contempla la existencia del acoso laboral vertical, el cual se da entre un superior y un inferior jerárquico, pues, el primero

se aprovecha de su posición de poder, por otro lado, el acoso laboral horizontal, el cual se da entre compañeros de igual o similar nivel jerárquico.

Una de las principales razones por las cuales hoy en día las cifras de acoso laboral y violencia de género en el marco del trabajo van en aumento es el gran desconocimiento que existe alrededor de este tema. Aun cuando se han expedido leyes, y la Corte Constitucional ha proferido numerosas sentencias acerca del acoso laboral, estos conocimientos, lineamientos y directrices no son socializados con la población que se busca proteger. La importancia de la pedagogía acerca del acoso laboral y el enfoque de género radica en que se deben implementar una serie de estrategias para en primer lugar prevenir el acoso laboral a través del reconocimiento de las situaciones y conductas que configuran el acoso en el trabajo. En segundo lugar, es fundamental capacitar a las trabajadoras y trabajadores acerca del componente de género que se presenta en la ley de acoso laboral y demostrar que las situaciones que en general viven las mujeres y personas sexo/genero diversas configuran discriminación laboral y por lo tanto dichas conductas deben prevenirse y en llegado caso sancionarse. También es necesario dar a conocer la Ley 1010 de 2006 en aras de exigir a los empleadores que se garantice el cumplimiento de la ley a través de reglamentos que prevengan el acoso y a su vez fomentar la denuncia de casos de acoso laboral, teniendo en cuenta que, en cifras presentadas en acápite anteriores, se evidencia que por razones de vulnerabilidad no se dan a conocer los casos a las autoridades competentes.

Es evidente que una de las razones por la cual no disminuye el fenómeno del acoso laboral consta en las barreras de acceso a la justicia por lo tanto se hace necesario diseñar e implementar una ruta de atención especializada para mujeres víctimas de acoso laboral y violencia de género en el trabajo. A través de esta ruta se sentará un precedente mediante la demostración y promoción

de los derechos humanos y fundamentales, la igualdad de oportunidades y las garantías de las cuales deben gozar las mujeres trabajadoras del sector de la Palma.

Propuesta

1.1. Información del proyecto

Título: Diseño de ruta para la atención para casos de violencia dirigido a mujeres de las organizaciones sindicales de Sintrainagro y Sintrapalmas atendiendo a la violencia de género en el área laboral y acompañamiento mediante asesoría y capacitación jurídica a las trabajadoras usuarias del CAL-Puerto Wilches.

Nombre de la estudiante: Maria Paula Estupiñán Carvajal

Código: 2171602

Email: mpaulaestupinan@gmail.com

Nombre de la entidad: Centro de Atención Laboral (CAL) sede Puerto Wilches

Dirección: Calle 7 #9-63, Puerto Wilches, Santander

Característica de la entidad: Brindar asesoría jurídica a trabajadores y trabajadoras de escasos recursos económicos, en temas de derecho laboral, seguridad social y libertad sindical.

Profesor de la Escuela de Derecho que dirigirá la practica social: Diego Alfredo López Porras.

Profesional de la entidad tutor de la practica social: Dra. Elvia Maria Saucedo

1.2. Planteamiento del problema

En el sector de la palma en la región del Magdalena Medio las mujeres trabajadoras desconocen que enfrentan a diario conductas de acoso laboral y hostigamientos dentro de su vida laboral,

además, no cuentan con un canal de atención idóneo el cual les permita acceder a la justicia de forma célere y eficaz.

2. Alcance del trabajo

El alcance de este proyecto pretende ser la implementación de un canal de atención idóneo para las mujeres trabajadoras víctimas de acoso laboral, el cual será parte fundamental de la ruta de atención, acompañamiento y asesoría jurídica.

3. Objetivos

3.1. Objetivo general

Promover el derecho a una vida libre de violencias para mujeres trabajadoras del sector de la palma del Magdalena Medio a través del diseño e implementación de una ruta de atención, acompañamiento y asesoría jurídica para trabajadoras víctimas de acoso laboral y violencias basadas en género.

3.2. Objetivos específicos

Consolidar información a través de espacios participativos a las trabajadoras del sector de la palma del Magdalena Medio con la finalidad de reconocer sus condiciones de trabajo.

Desarrollar brigadas jurídicas de socialización de la Ley de Acoso Laboral y el enfoque de género con las trabajadoras y afiliadas del sector de la palma del Magdalena Medio con

el fin de capacitarlas y fortalecer la defensa y el ejercicio de sus derechos humanos y laborales.

Realizar un breve análisis sobre el acoso laboral en el sector de la palma del Magdalena Medio en el ejercicio del reconocimiento de las violencias basadas en género. Construir una pieza comunicativa que promueva una ruta de atención, acompañamiento y asesoría jurídica para trabajadoras víctimas de acoso laboral y violencias basadas en género.

4. Metodología

El método que será utilizado en el presente trabajo se compone de cuatro elementos, el primero se trata de la apropiación de conocimientos, es decir, de la investigación exhaustiva sobre la caracterización y estándares representativos del acoso laboral en el sector agroindustrial de la palma en el Magdalena medio, teniendo como referentes los estudios doctrinales y jurisprudenciales del tema. En un segundo lugar, se busca un acercamiento a la realidad de las trabajadoras, a través de encuestas a trabajadoras del sector de la palma del Magdalena Medio en las cuales las preguntas vayan dirigidas a identificar su condición laboral y casos concretos en los que se presente acoso laboral y violencias basadas en género.

Finalmente, el tercer y cuarto elemento van encaminados a consolidar la información adquirida con anterioridad, concretarla en una ruta de atención, acompañamiento y asesoría jurídica la cual será difundida mediante brigadas de capacitación sobre el fenómeno del acoso laboral y las violencias basadas en género. Para realizar lo descrito en el párrafo anterior se propone el siguiente plan de acción.

- Atención jurídica a trabajadoras vinculadas al centro de atención laboral, durante los días martes y miércoles en las instalaciones del CAL de Puerto Wilches, con la finalidad de realizar la recepción de casos en materia de laboral individual y además los relacionados al tema de estudio.
- Formulación de preguntas y encuestas dirigidas a determinar las características comunes del acoso laboral que se presentan contra las trabajadoras de del sector de la palma del Magdalena Medio.
- Revisión de fuentes bibliográficas, la ley, la jurisprudencia de las alta cortes, los convenios de la OIT, la normativa internacional, base de datos de la Escuela Nacional Sindical (ENS), la Comisión Sindical Internacional (CSI), y el Centro de Investigación y Educación Popular (CINEP) con el fin de apropiar y fundamentar adecuadamente de conocimientos académico la cartilla sobre las violencias de género en el trabajo y el acoso laboral.
- Sistematización, síntesis y proyección de la información recaudada para realizar la ruta de atención producto final de la practica jurídico empresarial.
- Difusión de la información jurídica a través de canales comunicativos que vinculen a los diferentes colectivos de mujeres del sector de la palma.

5. 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 posacuerdo 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 cera.

5.1. Misión

Los Centros de Atención Laboral CAL, se proyectan como una iniciativa social que presta acompañamiento jurídico gratuito e idóneo para la protección de los derechos de las y los trabajadores de los cinco sectores económicos priorizados.

Dentro del complejo organizacional de la unidad, se puede destacar que Los CAL cuentan con el establecimiento de órganos internos y la distribución de competencias; un protocolo de recepción, atención a personas y seguimiento de las acciones proyectadas; herramientas para el desarrollo de relaciones interpersonales; acompañamiento a organizaciones sindicales nacientes o en proceso de innovación; proyección de meta en atención jurídica y disponibilidad presupuestal eficiente.

5.2. Visión

El fin primordial de la entidad, es brindar orientación y asesoría jurídica y psicosocial gratuita a trabajadores y trabajadoras de los cinco sectores priorizados, Flores,

palmas minas cañas y puertos, mediante un ambiente de no discriminación, buen trato hacia el trabajador y dirigido a personas sindicalizadas o no, teniendo como prioridad la importancia de la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales.

En este sentido, Los CAL tiene como objetivo principal propugnar por la atención a nivel regional y de trabajadores a nivel nacional amplia, reivindicativa de los derechos contenidos en un contrato de trabajo, en busca de que se fortalezca la estructura del movimiento sindical en Colombia.

6. Descripción de la organización o entidad

La Escuela Nacional Sindical (ENS) es la organización encargada de impulsar y operar el proyecto que condensa los diferentes Centros 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.

Cada una de las labores descritas es direccionada por profesionales en derecho que se encargan de encaminar, revisar y dirigir que las acciones de los estudiantes sean regidas conforme a los lineamientos del CAL a nivel nacional.

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

7. Marcos de referencia

7.1. Marco de antecedentes jurídicos

Normativa constitucional

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 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 los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Ley 1010 de 2006 – Ley de acoso laboral Esta ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Artículo 13. Procedimiento sancionatorio. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento: Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único. Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se

practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

Artículo 17. Sujetos procesales. Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional.

Artículo 18. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

Ley 1257 de 2008: La presente ley tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.

Artículo 12. Medidas en el ámbito laboral. El Ministerio de la Protección Social, además de las señaladas en otras leyes, tendrá las siguientes funciones: 1. Promoverá el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos

para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial. 2. Desarrollará campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. 3. Promoverá el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales para las mujeres. Parágrafo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP), los empleadores y/o contratantes, en lo concerniente a cada uno de ellos, adoptarán procedimientos adecuados y efectivos para: 1. Hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial de las mujeres. 2. Tramitar las quejas de acoso sexual y de otras formas de violencia contra la mujer contempladas en esta ley. Estas normas se aplicarán también a las cooperativas de trabajo asociado y a las demás organizaciones que tengan un objeto similar. 3. El Ministerio de la Protección Social velará porque las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARP) y las Juntas Directivas de las Empresas den cumplimiento a lo dispuesto en este parágrafo.

Normativa internacional declaración universal de los derechos humanos de 1948.

Artículo 7 Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 22 Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los

derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24 Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Pacto internacional de derechos, sociales y culturales.

Artículo 3. Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto. Artículo 6 1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional,

la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

- i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
- ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Protocolo adicional a la convencion americana sobre derechos humanos en materia de derechos economicos, sociales y culturales "Protocolo de san salvador"

Artículo 6. Derecho al Trabajo 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. 2. Los Estados parte

se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos. Los Estados parte se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo Los Estados parte en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción; b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva; c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio; d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional; e. la seguridad e higiene en el trabajo; f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a

los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida; g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos; h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

7.2. Marco Teórico

La violencia en el mundo del trabajo es comprendida para las instituciones internacionales como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

En Colombia, la violencia en el trabajo se entiende por la Ley 1010 de 2006 como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Entre las conductas descritas por el artículo 2do de la mencionada ley, se encuentra la discriminación por razón de género, la cual es ejercida en su mayoría en contra de las

mujeres. Esta discriminación por lo general es ejercida en concordancia con las siguientes modalidades de acoso: maltrato laboral, persecución laboral, entorpecimiento laboral, inequidad y desprotección laborales. Para la OIT estas conductas están dirigidas a las personas por razón de su sexo o género y que los afecta de manera desproporcionada e incluye el acoso sexual. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], C90 de 2019)

Para diferentes autores el acoso laboral es “aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente —al menos una vez por semana— y durante un tiempo prolongado —más de seis meses— sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (Leymann Heinz, 1990). o “Conductas reiteradas, con un objetivo determinado (dominar y controlar al otro), que violentan la dignidad del trabajador o su integridad psíquica y ponen en peligro su puesto de trabajo o degrada en el ambiente laboral” (Hirigoyen & Valls, 2013).

La Comisión Europea señala que el acoso laboral es un “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo e indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”.

La Corte Constitucional Colombiana en Sentencia C-780 de 2007 manifestó que el acoso laboral es “una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia

psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos, inducen al trabajador a renunciar”.

Se identifica que este fenómeno requiere como mínimo dos actores (el acosador y la víctima) y al menos una conducta que pueda considerarse como acoso laboral, entre las que se encuentran las siguientes(Leymann Heinz, 1990):

o Atentados en las condiciones de trabajo: cambiar funciones, retirar trabajos realizados en forma habitual, negar herramientas o información para el desarrollo de sus funciones, etcétera.

o Atentados a la dignidad personal: ridiculizar alguna característica o correr rumores sobre el trabajador afectado, etcétera.

o Aislamiento: no dirigir la palabra al afectado, destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo, etcétera.

o Actos de violencia verbal o psicológica: uso de violencia menor en contra, insultos, etcétera

Aunado a lo anterior, el acoso laboral puede clasificarse en diferentes modalidades en atención a la posición que ocupen el sujeto pasivo y el sujeto activo (Corte Constitucional, T-317 de 2020):

- Acoso vertical descendente: ocurre cuando el agresor es el superior jerárquico del trabajador afectado.

- Acoso vertical ascendente: se configura cuando el sujeto pasivo de la agresión es una persona de rango jerárquico superior en el entorno laboral.
- Acoso horizontal: se manifiesta entre compañeros de trabajo que se encuentran en el mismo nivel o posición en el lugar de trabajo.

El acoso laboral se puede entender además como un proceso de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo, advierte la Corte Constitucional que se pueden evidenciar una serie de fases tales como: un conflicto, una etapa de estigmatización, la posible intervención de la empresa o jefe inmediato, la posterior marginación de la víctima y, finalmente, la exclusión de la vida laboral o terminación del vínculo contractual de la víctima. Finalmente, en la víctima esta serie de sucesos puede causar efectos a nivel psicológico, físico y/o social como depresión, ansiedad, ataques de pánico, irritabilidad, disminución de la autoestima, bajo rendimiento laboral o aislamiento; circunstancia esta que atenta contra los derechos fundamentales del trabajador, en especial, su dignidad humana. (Corte Constitucional, T-317 de 2020).

7.3. Marco Conceptual

1. Violencia de género: Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

2. Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este

3. Enfoque de genero: El enfoque de género está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, que generan desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social. La progresiva incorporación de este enfoque en el ámbito de planificación y gestión pública emerge de la necesidad de apreciar y valorar la realidad desde una perspectiva de justicia e igualdad. Por un lado, intenta controlar los posibles efectos e impactos adversos que dejan a unas u otros en situación de desventaja y por otro, promueve la promoción de la igualdad de oportunidades con especial énfasis en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las mujeres a través de su empoderamiento como titulares de derechos.

4. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de

tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

5. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
6. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
7. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
8. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

- 9. Des-protección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

- 10. Personas con sexualidades y genero diversos: Personas con sexualidades diversas y personas con identidad de género diferente a hombre cisgénero – mujer cisgénero.

8. Cronograma

Teniendo en cuenta el alcance y la metodología planteados, se debe precisar el tiempo en el que se desarrolla cada etapa del proyecto.

ACTIVIDAD	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<i>Conocimiento y diagnóstico de la empresa, Reconocimiento de los trabajadores y condiciones del trabajo</i>																				
<i>Pedagogía acerca de violencias basadas en género y acoso laboral</i>																				
<i>Diseño de ruta de atención</i>																				

<i>Atención, acompañamiento y asesoría jurídica a trabajadoras.</i>																					
Presentación y sustentación del Trabajo de Investigación de la Práctica Socio jurídica.																					

9. Primer informe practica jurídico social

9.1 Introducción

El Centro de Atención Laboral es una entidad de carácter político, social y popular. Por esto, desde el CAL se hace fundamental articularse y trabajar de la mano con los sectores base de la sociedad, tales como las organizaciones sindicales, mediante las cuales se logran materializar las luchas por una sociedad justa, equitativa e igualitaria.

En aras de aplicar los conocimientos prácticos en el Centro de Atención Laboral se desarrolló una profundización en el manejo de la atención a usuarios en relación con el cronograma de actividades del proyecto y los lineamientos dados por la Escuela Nacional Sindical.

En el primer mes de prácticas se realizaron jornadas de capacitación y orientación para la utilización de las herramientas tecnológicas y judiciales para la protección de derechos

laborales, además, se hizo un reconocimiento de los requisitos de documentación de los usuarios, asimismo, los procedimientos y las acciones de seguimiento.

De igual forma, se llevaron a cabo procesos de formación los cuales corresponden a:

1. Formación e introducción al programa de promoción de los derechos individuales y colectivos.
2. Principios generales de Derecho Laboral en Colombia.
3. Contenido del derecho laboral, con un enfoque en el derecho a la contratación directa, los beneficios personales y la formalización del empleo.
4. Derecho al debido proceso y a la defensa en el contexto de los casos disciplinarios.
5. Acoso en el lugar de trabajo y estrategias para promover y defender los derechos.
6. Acciones legales, administrativas y judiciales para la promoción de los derechos laborales en Colombia

9.2 Metodología

De acuerdo al proyecto de practica jurídico social presentado y aprobado, y con el fin de materializar los objetivos planteados, se acordó con el docente director de la práctica y la tutora asignada por el Centro de Atención Laboral que los informes se presentarían en las siguientes fechas:

- Informe primero (1): 25 de febrero del 2022

- Informe segundo (2): 25 de marzo del 2022

- Informe tercero (3): 25 de abril del 2022

- Informe cuarto (4): 25 de mayo del 2022

9.3 Desarrollo

A continuación, se desarrollan las actividades referenciadas en el cronograma de ejecución de la práctica jurídico social. Para esto, informamos que la misma fue realizada en actividades específicas que atienden a la búsqueda de la realización del primer objetivo específico, consolidar información a través de espacios participativos a las trabajadoras del sector de la palma del Magdalena Medio con la finalidad de reconocer sus condiciones de trabajo, las cuales se relacionan de la siguiente forma:

9.4 Actividad No 1.

Conocimiento y diagnóstico de la empresa; capacitaciones y orientaciones al practicante en aras de afianzar conceptos, utilizar herramientas jurídicas y definición de parámetros para desarrollar la práctica.

Ejecución: En el primer mes se inició la practica jurídico social a cargo de la Dra. Elvia Saucedo, directora del CAL. De manera presencial, se realizaron jornadas de capacitación en la sede del CAL Bucaramanga, por alrededor de 2 semanas. Estas jornadas de inducción al trabajo realizado por el CAL fue dirigida por la Dra. Marely Cely Silva, antigua Directora del CAL, apoyada por la Dra. Elvia Saucedo y el Dr. Andrey Piñeres, quien dirige la oficina del CAL en el municipio de San Alberto.

En esta jornadas se presentó el funcionamiento integral del Centro de Atención Laboral y la articulación con la Escuela Nacional Sindical, de igual forma, se explicó la importancia y el significado que tiene para los trabajadores de la región del Magdalena Media la defensa y

reivindicación de los derechos laborales que ofrece el CAL a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

Así mismo, se realizó una formación por parte del equipo jurídico del CAL con el fin de afianzar conceptos tales como libertad sindical, asociación sindical, negociación colectiva, prestaciones sociales, acoso laboral, entre otros, que son fundamentales en el desarrollo de la práctica, con el fin de exponer las situaciones más comunes en el sector de la Palma en el Magdalena medio.

Para llevar a cabo la práctica jurídica se realizó asignación territorial para brindar atención jurídica de forma presencial y virtual, en la cual a la practicante Maria Paula Estupiñán le fue asignado el municipio de Puerto Wilches, para apoyar la región del Magdalena Medio y, en conjunto con Elvia Saucedo estuvieron a cargo de los casos de derecho laboral y seguridad social, así como acciones de tutela y derechos de petición de los trabajadores de Sintrainagro Puerto Wilches y Sintrapalma Puerto Wilches.

Finalmente, se llevó a cabo la capacitación e inducción en el uso de la plataforma empleada por el Centro de Atención Laboral para la recolección cuantitativa de datos, con el objeto de contabilizar las acciones sobre herramientas jurídicas utilizadas para la resolución de conflictos de carácter laboral.

9.5 Actividad No. 2

Capacitación acerca de la importancia del acompañamiento integral bajo un enfoque humanístico, de respeto a la dignidad humana y atención jurídica integral.

Ejecución: Durante el primer mes, en esta etapa de inducción también se llevó a cabo una capacitación acerca de la importancia del acompañamiento integral bajo un enfoque humanístico, de respeto a la dignidad humana y atención jurídica integral a cargo de la abogada Marely Cely .

En esta capacitación se reiteró la importancia que tiene la atención integral para los usuarios y las usuarias, por lo cual, el Centro de Atención Laboral cuenta con un área de trabajo social. Así mismo, se reiteró el papel fundamental que cumple la abogada practicante a la hora de reconocer cuando un usuario o usuaria requiere además de la asesoría jurídica un apoyo que está fuera de la asesoría jurídica.

Todo lo anterior, en el marco de la dignidad humana, la cual es vital en esta práctica jurídico social, pues, es evidente que este derecho es continuamente vulnerado y solo podrá ser reivindicado a través de la atención integral que se busca brindar en el CAL.

9.6 Actividad No. 3

Capacitación para brindar atención jurídica desde la línea transversal de género.

Ejecución: Se realizó una capacitación con el fin de fortalecer los conceptos y herramientas de atención integral a emplear con enfoque en el componente de género, teniendo en cuenta que en el sector asignado es necesario construir espacios de empoderamiento y seguridad para las usuarias, en los cuales ellas se puedan organizar políticamente y hacer parte de las organizaciones sindicales, en aras de continuar con la defensa de sus derechos fundamentales y laborales.

9.7 Actividad No. 4

Reconocimiento de las trabajadores y condiciones del trabajo de los usuarios del Centro de Atención Laboral Puerto Wilches.

Ejecución: Una vez se llevaron a cabo las actividades correspondientes al conocimiento y diagnóstico del Centro de Atención Laboral y los lineamientos de la Escuela Nacional Sindical, en el cual se realizaron capacitaciones técnicas y jurídicas; se dio inicio a la segunda actividad la cual consistía en el reconocimiento de los trabajadores y trabajadoras usuarias del CAL Puerto Wilches

y las condiciones de trabajo en las cuales se encuentra la población obrera de este sector económico en el Magdalena Medio.

Para esto se realizaron jornadas de atención presencial en la oficina del CAL Puerto Wilches los días jueves y viernes en la dirección Carrera 6 no. 5-65, en horario de 8am a 5pm y en la oficina de Sintrainagro en Puente Sogamoso en la dirección Calle 5 Barrio Defensa Civil, bajo la supervisión de la Dra. Elvia Saucedo.

El reconocimiento de las trabajadora y trabajadores usuarios del Centro de Atención Laboral fue una actividad propuesta por la practicante con el fin de establecer las siguientes variables:

- Cuantos usuarios acuden diariamente a solicitar el servicio del CAL
- Cuantos de estos usuarios son mujeres
- Cuantos usuarios y usuarias tienen la posibilidad de continuar recibiendo asesoría jurídica a través de medios electrónicos
- Cuantos usuarios y usuarias conocen las rutas de acción para la protección de sus derechos fundamentales y laborales.
- Cuáles son los derechos laborales que se vulneran con más frecuencia en el sector asignado
- Cuál es el conocimiento acerca del acoso laboral
- Cuántos casos de acoso laboral se presentan en el sector asignado

9.8 Actividad No. 5

Reconocimiento del contexto histórico y social en las que se devuelve el sector de la Palma en el Magdalena medio.

Ejecución: Dando continuidad a la labor de reconocimiento de los trabajadores y usuarios del Centro de Atención Laboral fue necesario llevar a cabo jornadas de formación e instrucción con el fin de reconocer el contexto histórico del sector asignado, todo esto debido al conflicto armado interno de Colombia, el Magdalena Medio ha sido uno de los sectores fuertemente afectados por la violencia, presentándose en esta zona, a lo largo de los años, crímenes por parte de actores armados en contra de trabajadores y trabajadora sindicalizados e inclusive en contra de las organizaciones sindicales. También como han incidido las organizaciones sindicales en la lucha y protección de los derechos fundamentales y laborales de todos los trabajadores y trabajadoras del sector, aun cuando estos no se encuentran sindicalizados.

9.9 Actividad No. 6

Capacitación acerca del manejo de situaciones laborales individuales, enfocada en las prestaciones sociales y seguridad social.

Ejecución: En continuidad del primer mes y posterior a la actividad de reconocimiento de los usuarios y usuarias del Centro de Atención Laboral, en el cual se evidenció la constante vulneración a derechos laborales individuales, se procedió a continuar con la formación de los practicantes en el marco de la vulneración estos derechos.

La capacitación permitió ampliar y profundizar acerca de las acciones pertinentes para garantizar los derechos de los trabajadores, estableciendo el plan de acción a emplear en los casos de liquidación de prestaciones sociales y temas de seguridad social, especialmente cuando median derechos fundamentales tales como la vida y la salud.

10. Segundo informe practica jurídico social.

10.1 Introducción

En esta segunda etapa, a partir de la identificación de los usuarios que se ha venido haciendo a través del manejo y atención integral a los usuarios se inició la ejecución de los objetivos específicos que en primer lugar busca realizar un análisis de datos relacionado con la clase de casos atendidos en el Centro de Atención Laboral, especialmente si se encuentra orientación jurídica dirigida a procesos o casos de acoso laboral.

Este análisis deberá construirse a partir de la atención progresiva que se brinde a los usuarios del CAL, y la constante actualización de datos.

10.2 Desarrollo

En aras de dar cumplimiento al segundo objetivo por el cual se considera importante consolidar información de las usuarias del Centro de Atención Laboral y las trabajadoras del sector de la palma del Magdalena Medio con la finalidad de reconocer sus condiciones de trabajo se dio atención a los primeros casos asignados, de los cuales se relacionan en este informe los casos relevantes para la práctica jurídico social.

A continuación, se desarrollan las actividades referenciadas en el cronograma de ejecución de la practica jurídico social, así como otras actividades complementarias planteadas por el Centro de Atención Laboral, las cuales se realizaron en actividades específicas relacionadas de la siguiente manera:

10.3 Actividad No. 1

Ejecución de acciones jurídicas constitucionales y legales

Ejecución: La orientación jurídica a los usuarios del Centro de Atención Laboral de Puerto

Wilches se materializó a través de las siguientes herramientas jurídicas:

1. Acción de tutela
2. Derecho de petición
3. Concepto jurídico
4. Cumplimiento fallo de tutela
5. Incidente de desacato
6. Liquidación de prestaciones
7. Memorial
8. Recurso de reposición
9. Solicitudes administrativas

En simultaneo se llevaron a cabo las siguientes líneas de actuación jurídica:

1. Prestaciones sociales y derechos normativos
2. Seguridad social
3. Formalización laboral

Los infractores se identificaron de acuerdo a los lineamientos de la plataforma institucional utilizada, los cuales debían discriminarse entre persona natural o persona jurídica, empresa estatal o empresa privada CTA PCTA, Empresa de servicios temporales EST, Entidad de seguridad social privada, ONG, S.A.S. y Sindicato.

10.4 Actividad No. 2

Análisis de casos en Centro de Atención Laboral Puerto Wilches.

Ejecución: En esta segunda etapa se continua con la asignación y recepción de casos del Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches, y con el fin de dar cumplimiento al objetivo general de la practica socio jurídica, se realiza una identificación de los usuarios, en los cuales se encuentra que, en el periodo de tiempo comprendido entre el día 25 de febrero de 2022 y el día 25 de marzo de 2022, solo se orientaron a dos usuarias, casos en los cuales se emplearon las herramientas planteadas y la perspectiva de género. Para esta primera etapa de análisis de los casos no se requirió orientación jurídica para casos de Acoso Laboral por parte de las usuarias y usuarios del Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches.

10.5 Actividad No. 3

Relación de casos de usuarias del Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches:

Transgresión Derecho a la Salud y Mínimo vital. Caso Danid Camargo contra Nueva EPS.

Ejecución: Al Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches acude la señora Danid Camargo quien expone su caso. En el marco de brindar una atención jurídica integral a los usuarios y usuarias del Centro de Atención Laboral, aun cuando estos no se encuentren vinculados a algún empleo o a alguna Organización Sindical, se asigna el caso a la practicante para que ejecute las acciones jurídicas pertinentes, así como la atención y apoyo

a la usuaria quien se encuentra en una situación grave de vulnerabilidad teniendo en cuenta factores transversales como lo son su género, la edad y su estado de salud.

La usuaria fue diagnosticada con tumor maligno de mama izquierda cáncer de seno en el año 2021. Ante la complejidad de su enfermedad, las atenciones médicas son autorizadas en la ciudad de Bucaramanga.

Así mismo, informa la usuaria que no cuenta con ingresos derivados de algún trabajo, por lo tanto, su situación económica es precaria. Al verse obligada a trasladarse constantemente a la ciudad de Bucaramanga, la usuaria quien se encuentra bajo régimen subsidiado eleva Derecho de Petición a la EPS solicitando el reconocimiento monetario a concepto de viáticos por los gastos hechos en los traslados a las quimioterapias, y solicita se le siga garantizando dicho derecho. La Nueva EPS niega dicha solicitud.

Por todo lo anterior y a través de la acción constitucional de tutela se buscó declarar mediante sentencia, la vulneración de los derechos fundamentales a la salud y el mínimo vital por parte de la Nueva EPS.

En fallo de sentencia del día 21 de febrero de 2022, el Juzgado Promiscuo Municipal de Puerto Wilches con Función de Control de Garantías resolvió conceder la acción de tutela interpuesta por la usuaria y en consecuencia ordenó a la Nueva EPS que en termino de cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación del fallo procediera a PROPORCIONAL el TRATAMIENTO INTEGRAL SIN DILACION ALGUNA Y REQUERIDO a la usuaria. De igual forma, el despacho resolvió que la Nueva EPS debía CONCEDER LOS GASTOS DE TRANSPORTE Y ALOJAMIENTO a la señora Danid Camargo y un acompañante por concepto de los servicios de salud que deba recibir la usuaria en un municipio diferente al de su residencia.

El asesoramiento de este caso permitió el desarrollo del objetivo principal de este trabajo, pues, a través del uso de las herramientas brindadas por el Centro de Atención Laboral se implementó el enfoque de género al caso, teniendo en cuenta el contexto y las condiciones de vulnerabilidad bajo las cuales acudió la usuaria.

10.6 Actividad No. 4

**Relación de casos de usuarias del Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches:
Recurso de reposición contra dictamen de calificación de la pérdida de capacidad
laboral y ocupacional.**

**Caso Irene Cárdenas contra Junta Regional de Calificación de Invalidez del
Magdalena.**

Ejecución: Al Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches acude la señora Irene Cárdenas quien expone su caso.

La usuaria requiere orientación jurídica para interponer recurso de reposición y en subsidio apelación en contra del dictamen de calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional que emitió la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena. Se procede a asignar el caso a la practicante.

Se realiza la pertinente orientación jurídica a la usuaria acerca del alcance de la INCONFORMIDAD y se explica que el dictamen que emita la Junta Nacional será el último dentro de este proceso.

Teniendo en cuenta lo anterior, se presenta dentro del término legal el Recurso de reposición y en subsidio de apelación, el día 14 de febrero de 2022 ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, en el cual se plantea la inconformidad de la

usuaria con fundamento en su estado de salud a raíz de un accidente de tránsito. Se expone que la usuaria ha sufrido deformidad en su humanidad y una considerable pérdida de movilidad y fuerza lo cual impide que ella pueda realizar sus actividades laborales. Así mismo, se presentan los fundamentos de derecho tales como: artículos 74 y 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Constitución Política - Art. 48, Ley 860 de 2003 -Art. 1, Ley 100 de 1993- Art. 41, Decreto 2463 de 2001. Corte Constitucional sentencias: Sentencia T – 777 de 2009, Sentencia T – 138 de 2009, Sentencia T – 491 de 2010 y Sentencia T-150 de 2013, T- 436 de 2005, T-108 de 2007.

La importancia de este caso radica en la oportunidad de continuar implementando el enfoque de género a casos que generalmente se les daría un tratamiento técnico. En este caso particular, en el que la usuaria es madre cabeza de hogar en condición de vulnerabilidad debido a su estado de salud, era necesario darle un enfoque humano y de género a las acciones proyectadas, lo que, además, permitió a la usuaria ser parte del proceso al acceso a la justicia.

11. Tercer informe práctica jurídica social

11.1 Introducción

En el marco de la conmemoración del día de la mujer trabajadora y como necesidad de hacer pedagogía acerca del acoso laboral y el enfoque de género se construyó un material visual de acuerdo a los lineamientos de la Escuela Nacional Sindical y con profundización en el

Convenio N° 190 OIT de la Organización Internacional del Trabajo el cual se implementó en la actividad de capacitación y pedagogía planeada.

A la luz de los convenios internacionales y su aceptación como normas internas, Acoso Laboral se constituye como una transgresión a un derecho humano fundamental, tal y como lo presenta el Convenio N° 190 OIT titulado: Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Dicho concepto nutre la reivindicación de las luchas de clase, así como las luchas de las mujeres y poblaciones diversas, toda vez que busca visibilizar la forma en la que en el mundo del trabajo se llevan a cabo prácticas normalizadas de violencia y acoso especialmente cuando el subordinado cumple con algún factor ya sea concerniente a su género o a su sexualidad.

En la búsqueda de la promoción de los derechos de las y los trabajadores que conforman el sector productivo de la Palma, la Escuela Nacional Sindical en coordinación con el Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches propuso desarrollar en el marco de la conmemoración de la mujer trabajadora, una estrategia pedagógica y lúdica con el fin de construir y fortalecer los conocimientos de las mujeres pertenecientes a la comunidad de Puerto Wilches y trabajadoras del sector de la Palma acerca del acoso laboral, componente de género y herramientas jurídicas para su defensa.

11.2 Desarrollo

En vista de la ausencia de casos relacionados al acoso laboral y la percepción de la practicante en cuanto al desconocimiento de los usuarios del Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches en relación a este tema, se considera que se debe planear una intervención pedagógica con las usuarias y trabajadoras del sector asignado.

De acuerdo a la base de datos obtenidas hasta esta etapa, la practicante contaba con 20 casos en total, de los cuales, solo el 10% correspondía a casos de mujeres, y un 0% en casos de acoso laboral. Dicho análisis creó la necesidad de construir una estrategia que incentivara a la comunidad de mujeres del sector a acudir al Centro de Atención Laboral, y que a mediano plazo se obtuvieran un crecimiento en la denuncia de casos de acoso laboral, así como de violencias basadas en género. Por lo tanto, se planteó el desarrollar brigadas jurídicas de socialización de la Ley de Acoso Laboral y el enfoque de género con las trabajadoras y afiliadas del sector de la palma del Magdalena Medio con el fin de capacitarlas y fortalecer la defensa y el ejercicio de sus derechos humanos y laborales.

Como actividad de socialización de la normatividad acerca del Acoso Laboral y el Enfoque de género se definió la realización de material pedagógico visual para implementar en una actividad lúdica de capacitación y socialización acerca del Convenio N° 190 OIT.

11.3 Actividad No. 1

Planeación y construcción de material pedagógico acerca de violencias basadas en género, acoso laboral y Convenio N° 190 OIT.

Ejecución: Con el objetivo de realizar una intervención que cumpla con los parámetros y lineamientos de la Escuela Nacional Sindical se propone realizar dicha intervención como actividad en el marco del mes de la mujer.

En reunión con la directora del Centro de Atención Laboral, se dictan los directrices para construir el material pedagógico y para la planificación y metodología de la actividad a realizar con las usuarias.

Se construye el material pedagógico en formato de diapositivas utilizando herramientas visuales y se estipula la metodología de acuerdo al estudio previo hecho a documentos históricos acerca del día de la mujer trabajadora y el documento oficial del Convenio N° 190 OIT. A continuación, se relaciona el Material Pedagógico y la metodología implementada en la actividad.

11.4 Material Pedagógico.

Figura 1.

Presentación. Día internacional de la Mujer



Nota. El gráfico representa la diapositiva de presentación de la actividad.

Figura 2.

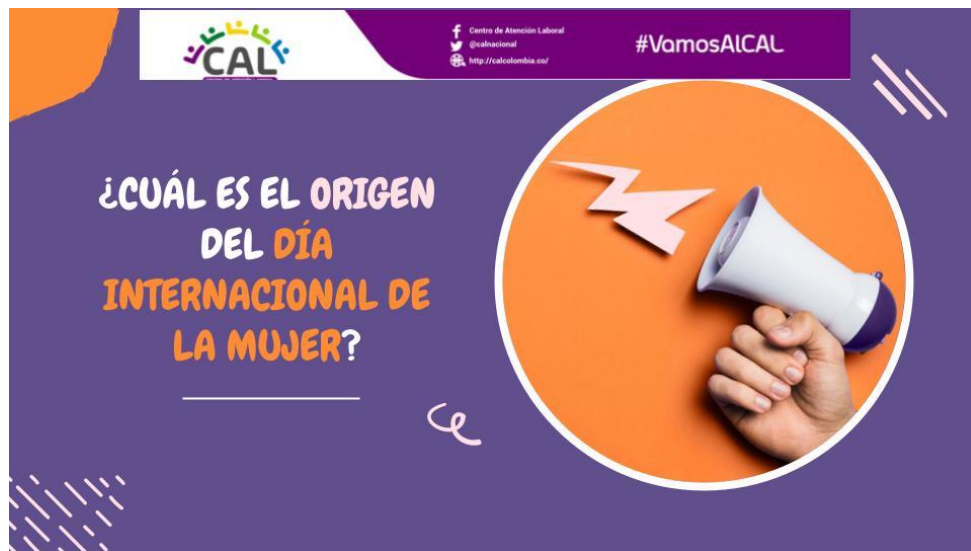
Presentación. Día internacional de la Mujer



Nota. El gráfico representa la introducción a la actividad.

Figura 3.

Presentación. Día internacional de la Mujer



Nota. El gráfico representa pregunta de introducción a la actividad.

Figura 4.

Presentación. Día internacional de la Mujer

CAL Centro de Atención Laboral @calnacional http://calcolumbia.co/ #VamosAICAL

DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER

La primera conmemoración del día internacional de la mujer se realizó el **19 de marzo en Europa**, específicamente en Dinamarca y desde entonces su conmemoración se ha venido extendiendo a otros países y continentes, pero fue hasta 1975 cuando la ONU lo declaró como **DÍA INTERNACIONAL POR LOS DERECHOS DE LA MUJER Y LA PAZ INTERNACIONAL**.

Todo comienza en plena revolución industrial.

El 8 de marzo de 1857 cuando un grupo de trabajadoras textiles decidieron salir a las calles de New York para protestar por las miserables condiciones laborales y los bajos salarios que para entonces eran menos de la mitad que de lo que recibían los hombres por la misma tarea. Esa jornada terminó con la sangrienta cifra de 120 mujeres asesinadas a raíz de la brutalidad con la que la policía disparó a la manifestación.

Nota. El gráfico representa el contexto histórico de la actividad.

Figura 5.

Presentación. Día internacional de la Mujer

CAL Centro de Atención Laboral @calnacional http://calcolumbia.co/ #VamosAICAL

DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Luego el **25 de marzo de 1911** otro capítulo de la lucha por los derechos laborales y de la mujer se produjo cuando la fábrica de camisas SHIRTWAIST también en New York, con un total de 123 mujeres muertas y 23 hombres calcinados. La mayoría inmigrantes.

Distintos movimientos y sucesos se dieron a partir de estos episodios que sirvieron de referencia para fijar la fecha 8M como día internacional de la mujer.
Día conmemorativo, no festivo.

Nota. El gráfico representa el contexto histórico de la actividad.

Figura 6.

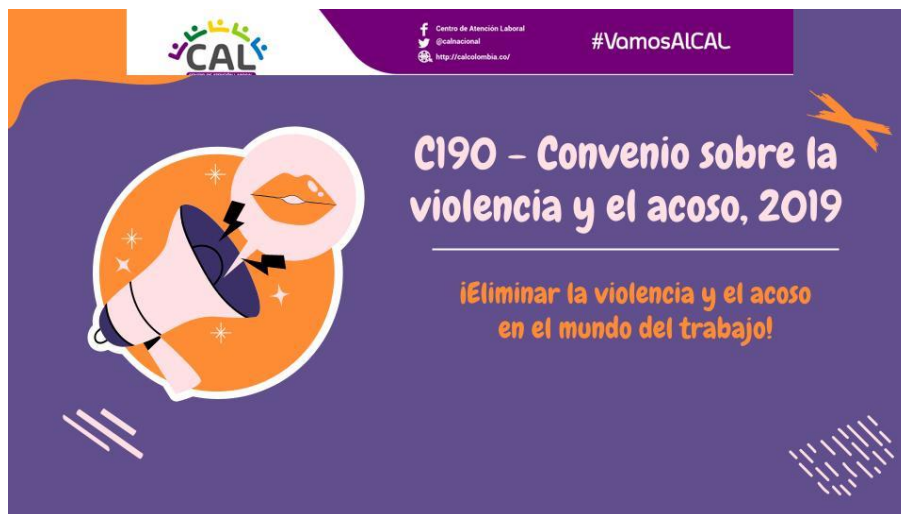
Presentación. Día internacional de la Mujer



Nota. El gráfico representa el contexto histórico de la actividad en la OIT.

Figura 7.

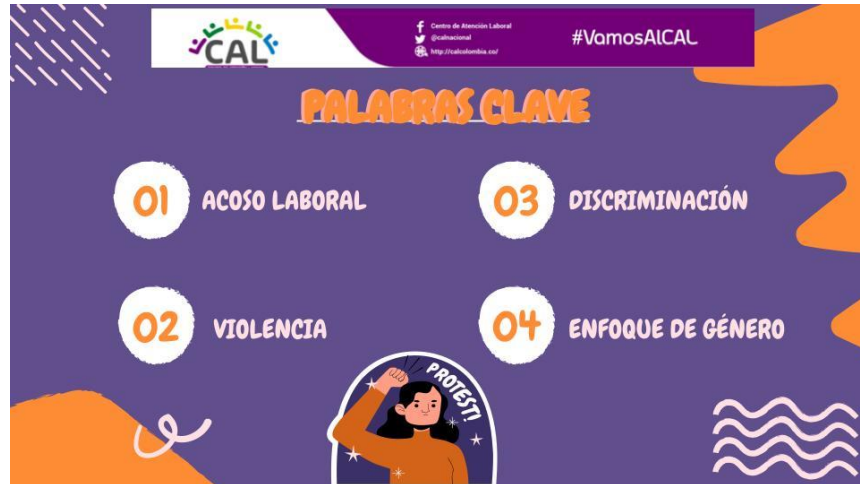
Presentación. Día internacional de la Mujer



Nota. El gráfico representa el título del Convenio a socializar.

Figura 8.

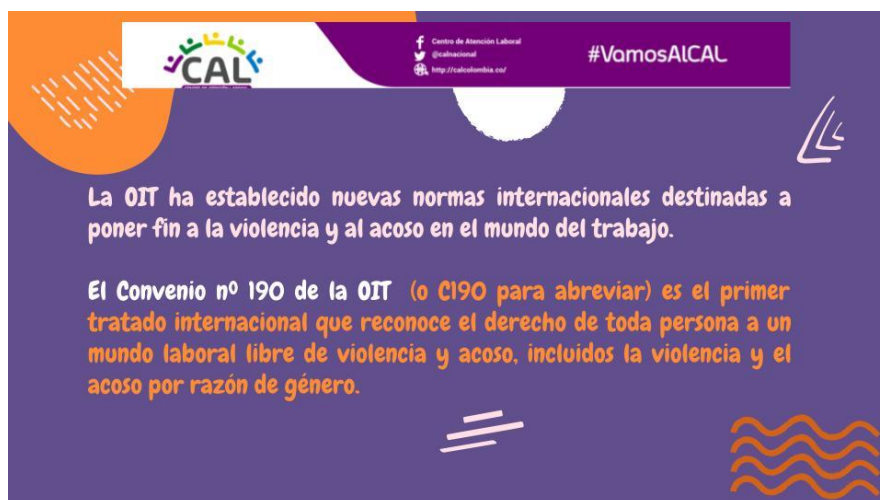
Presentación. Convenio 190 OIT.



Nota. El gráfico representa las palabras claves del convenio a socializar.

Figura 9.

Presentación. Día internacional de la Mujer



Nota. El gráfico representa la presentación del convenio a socializar.

Figura 10.

Presentación. Día internacional de la Mujer



Nota. El gráfico representa la presentación del convenio a socializar.

Figura 11.

Presentación. Día internacional de la Mujer



Nota. El gráfico representa los aspectos importantes del convenio a socializar.

Figura 12.

Presentación. Dia internacional de la Mujer



Nota. El gráfico representa la presentación del artículo tercero del convenio.

Figura 13.

Presentación. Dia internacional de la Mujer



Nota. El gráfico representa la presentación del artículo 9 del convenio.

Figura 14.

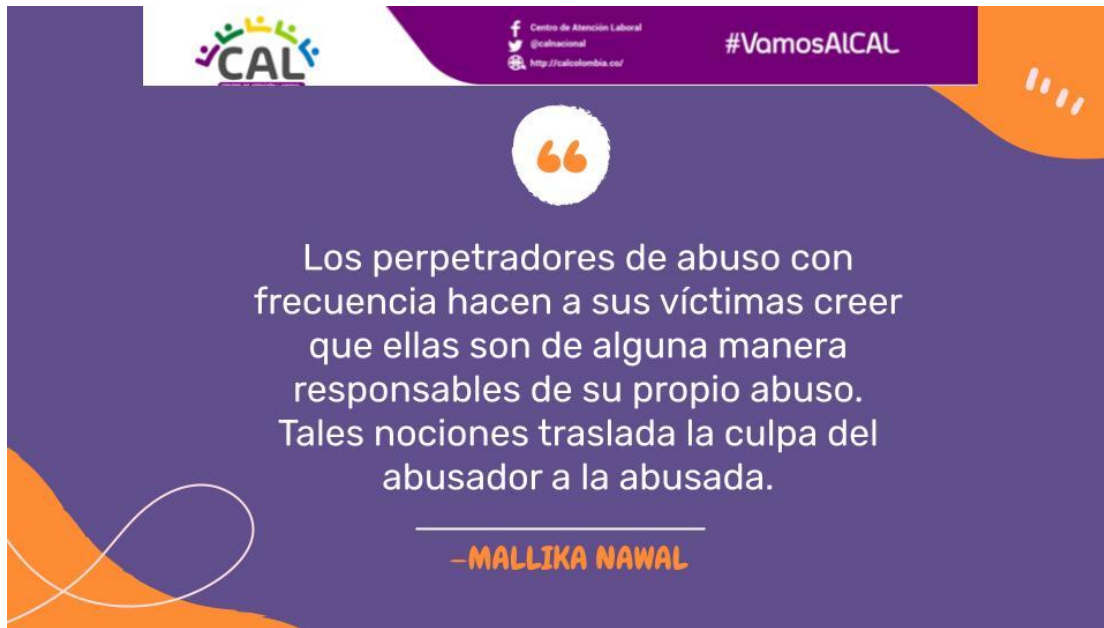
Presentación. Día internacional de la Mujer



Nota. El gráfico representa la presentación del artículo 10 del convenio.

Figura 15.

Presentación.



Nota. El gráfico representa una frase con la cual se finaliza la presentación.

11.5 Metodología Planteada para llevar a cabo la actividad.

Se plantea la metodología que se implementará en la actividad presencial, en la cual se contará con 2 horas, tiempo en el cual se incluirá un refrigerio y una comida.

1. La actividad se llevará a cabo en el siguiente orden del día:
2. Presentación actividad
3. Presentación de quien guía la charla, el motivo de la charla y la metodología.
4. Presentación participantes/trabajadoras
5. Invitar a las participantes a que se presenten de forma individual: Cada una debe presentarse en (orden voluntario) diciendo su:
 - a. Nombre
 - b. Edad

- c. Contarnos qué es lo que más le gusta de ser mujer
 - d. Contarnos qué es lo que más le gusta de su trabajo
6. Contextualización día internacional de la mujer

Actividad lúdica:

Participación: ¿Cuál creen que fue el origen del día de la mujer?: Se dará la palabra a las trabajadoras que voluntariamente quieran responder.

Contextualización:

La primera conmemoración del día internacional de la mujer se realizó el 19 de marzo en Europa, específicamente en Dinamarca y desde entonces su conmemoración se ha venido extendiendo a otros países y continentes, pero fue hasta 1975 cuando la ONU lo declaró como **DÍA INTERNACIONAL POR LOS DERECHOS DE LA MUJER Y LA PAZ INTERNACIONAL**.

Todo comienza en plena revolución industrial.

El 8 de marzo de 1857 cuando un grupo de trabajadoras textiles decidieron salir a las calles de New York para protestar por las miserables condiciones laborales y los bajos salarios que para entonces eran menos de la mitad que de lo que recibiendo los hombres por la misma tarea. Esa jornada terminó con la sangrienta cifra de 120 mujeres muertas a raíz de la brutalidad con la que la policía disparó a la manifestación.

Luego el 25 de marzo de 1911 otro capítulo de la lucha por los derechos laborales y de la mujer se produjo cuando la fábrica de camisetas SHIRTTWAIST también en New York, con un total de 123 mujeres muertas y 23 hombres calcinados. La mayoría inmigrantes.

Distintos movimientos y sucesos se dieron a partir de estos episodios que sirvieron de referencia para fijar la fecha 8M como día internacional de la mujer. Día conmemorativo, no festivo.

7. Convenio N° 190 OIT

- a. Socialización de términos como: (actividad de participación): La actividad se realizará entregando cartulinas a las trabajadoras que quieran participar en donde deberán escribir una palabra que asocien con cada término según se vayan indicando. Estas respuestas se pegarán en un tablero de “conceptos”. 2 o 3 respuestas por término.

Términos / Palabras clave:

- i. acoso laboral : conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género

Comportamientos:

1. maltrato laboral
2. persecución laboral
3. entorpecimiento
4. inequidad
5. desprotección

- ii. violencia de género designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual
 - iii. enfoque de género: El enfoque de género está orientado a observar, estudiar y transformar las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, que generan desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social. La progresiva incorporación de este enfoque en el ámbito de planificación y gestión pública emerge de la necesidad de apreciar y valorar la realidad desde una perspectiva de justicia e igualdad. Por un lado, intenta controlar los posibles efectos e impactos adversos que dejan a unas u otros en situación de desventaja y por otro, promueve la promoción de la igualdad de oportunidades con especial énfasis en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las mujeres a través de su empoderamiento como titulares de derechos.
 - iv. discriminación: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
- b. Socialización convenio

Convenio N° 190 OIT: Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

La OIT ha establecido nuevas normas internacionales destinadas a poner fin a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo.

El Convenio n° 190 de la OIT (o C190 para abreviar) es el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

El Convenio fue adoptado en junio de 2019, por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y entró en vigor el 25 de junio de 2021.

Los gobiernos que ratifiquen el C190 deberán poner en marcha las leyes y medidas políticas necesarias para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El Convenio representa una oportunidad histórica para configurar un futuro trabajo basado en la dignidad y el respeto para todos.

La OIT se ha embarcado en una campaña mundial para conseguir apoyo para el C190, e invita a los mandantes, a las partes interesadas y a los actores de la sociedad civil a participar. El objetivo final es que el Convenio sea ratificado y aplicado por los gobiernos nacionales y las asambleas legislativas de todo el mundo.

c. Socialización artículos del Convenio

¿En qué espacios ocurre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo? (art. 3)

- i. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

- ii. en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- iii. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- iv. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- v. en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- vi. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

¿Qué medidas deben tomarse para evitar y abordar la violencia y el acoso laboral?

- i. hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- ii. garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
- iii. proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
- iv. prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;

- v. prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
- vi. garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas.

Se plantea como actividad lúdica un juego de ruleta virtual que se desarrollará de la siguiente forma:

PARTICIPANTES: 3 GRUPOS

PUNTOS: el primer grupo que reúna 10 puntos gana

Verdadero o Falso.

1. ¿El día de la mujer se declaró en 1990? **FALSO.**
2. ¿El convenio C-90 pretende eliminar el acoso y la violencia en el trabajo? **VERDADERO.**
3. ¿El trayecto de camino al trabajo se considera como un escenario en el que puede ocurrir una situación de acoso o violencia laboral? **VERDADERO**
4. ¿El empleador debe garantizar que no sucedan situaciones de acoso y violencia laboral? **VERDADERO.**
5. ¿Desde el año 2005 existen tratados para eliminar el acoso y violencia laboral? **FALSO.**
6. ¿La revolución industrial tuvo incidencia en los reclamos de las mujeres por sus derechos? **VERDADERO.**
7. ¿El convenio C90 busca que se tomen represalias hacia las trabajadoras que denuncien situaciones de acoso y violencia laboral? **FALSO**

Pregunta con respuesta.

1. Nombre 5 comportamientos que pueden determinar una situación de acoso laboral:

1. maltrato laboral
2. persecución laboral
3. entorpecimiento
4. inequidad
5. desprotección

2. ¿Qué es violencia de género? La violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual

3. Cuando existe un trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. NOS ENCONTRAMOS ANTE: Discriminación.

4. ¿Cuál entidad fue la encargada de emitir este convenio? la OIT, Organización Internacional del Trabajo.

5. Mencione 3 espacios en los que según el Convenio C90 pueden ocurrir situaciones de violencia y acoso laboral.

6. Mencione 3 medidas que deben tomarse para evitar y abordar la violencia y el acoso laboral

Una vez planteada la metodología, es enviada a la directora del Centro de Atención Laboral, la cual fue posteriormente aprobada para su realización.

11.6 Actividad No. 2

**Actividad de Pedagogía acerca de violencias basadas en género y acoso laboral en el marco de la conmemoración del día de la mujer trabajadora: Socialización
Convenio N° 190 OIT: Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.**

Ejecución: Con previa autorización y visto bueno del material pedagógico construido así como la metodología planteada para la actividad, el día marzo 26 del 2022 , se llevó a cabo la actividad de pedagogía acerca de violencias basadas en género y acoso laboral en el marco de la conmemoración del día de la mujer trabajadora, en donde la practicante a cargo capacitó a las usuarias del Centro de Atención Laboral acerca de la importancia de conocer los hechos históricos que desencadenaron las luchas por la reivindicación de las mujeres en el mundo del trabajo, así como la socialización del Convenio N° 190 OIT.

Con el objetivo de incentivar a las usuarias a realizar las respectivas denuncias en casos de acoso laboral y violencias de género.

En la actividad participaron alrededor de 40 usuarias, en donde a través de las actividades planteadas, interactuaron entre sí y con la abogada practicante acerca de las

violencias de género que suelen vivir en el marco del trabajo: como resultado de la actividad se encontró que las usuarias coinciden en que en primer lugar existe una normalización de todo tipo de violencias, en especial las violencias de género en el marco del trabajo y que por esto es difícil reconocer que se es víctima de la misma, y en segundo lugar, existe un desconocimiento general acerca de las herramientas jurídicas para denunciar dichas situaciones.

11.7 Implementación Actividad

Figura 16

Fotografía de actividad. Asistentes.



Nota. El gráfico representa las usuarias asistentes a la actividad.

Figura 17

Fotografía de actividad. Asistentes.



Nota. El gráfico representa las usuarias asistentes a la actividad.

Figura 18.

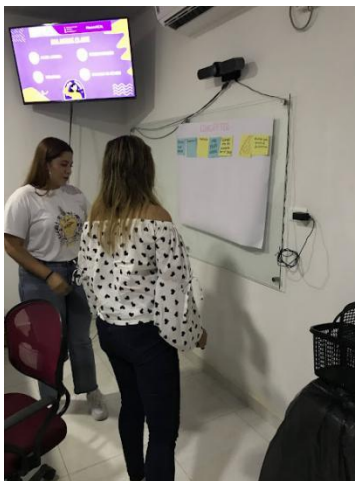
Socialización Convenio N 190 OIT.



Nota. El gráfico representa la socialización de la actividad por parte de la autora.

Figura 19.

Fotografía actividad. Participación usuarias.



Nota. El gráfico representa la participación de usuarias en la actividad.

Figura 20.

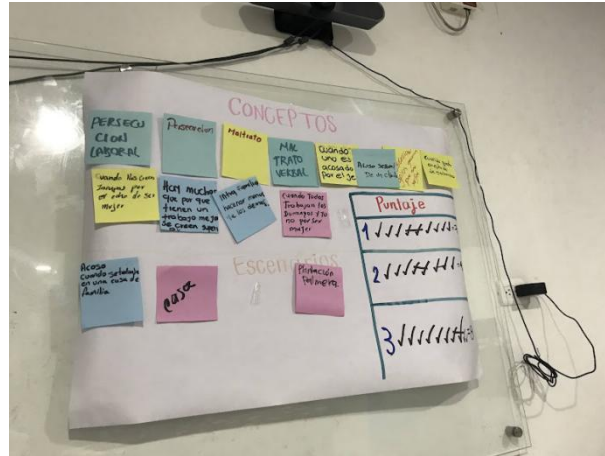
Fotografía actividad. Participación usuarias.



Nota. El gráfico representa la participación de usuarias en la actividad.

Figura 21.

Fotografía actividad. Conceptos creados por usuarias.



Nota. El gráfico representa la participación de usuarias en la actividad.

11.8 Observaciones de la actividad.

Es importante evidenciar que, cerca del 90% de usuarias del Centro de Atención Laboral que acudieron a la actividad reconocieron haber sido víctimas de alguna conducta de acoso laboral a lo largo de su vida. Sin embargo, se evidenció que un factor en común en sus casos es la omisión de denuncia debido al desconocimiento de los medios de acceso a la justicia que existen.

Teniendo en cuenta el contexto social de nuestro país, y en específico del sector agroindustrial de la Palma en el Magdalena medio, nos encontramos con una esfera laboral patriarcal, en la cual la mayoría de las mujeres pertenecientes al gremio deben responder simultáneamente a las demandas del trabajo asalariado y a las demandas del trabajo doméstico-familiar. Lo anterior, significa para las trabajadoras encontrarse en desventaja laboral en comparación a sus compañeros de trabajo, además, de que aseguran y relatan que la incidencia de su vida doméstica en el ámbito laboral representa para ellas la desvalorización de su trabajo.

De lo anterior, se analiza que, existe un fenómeno de coerción y/o presión social para las mujeres trabajadoras del sector, el cual es un factor que contribuye al no reconocimiento y denuncia de conductas de acoso laboral.

11.9 Actividad No. 3

Elaboración de concepto jurídico, como medio de orientación y apoyo a usuarios trabajadores de la región en el marco de las vinculaciones laborales a través de plataformas digitales.

En aras de dar cumplimiento al objetivo general de esta práctica, el cual es brindar asesoría jurídica a los trabajadores del sector y zona asignada, así como promover y reivindicar los derechos humanos y laborales de la comunidad del Magdalena medio, y en vista del aumento de casos de vinculación laboral a través de las plataformas digitales y la constante vulneración de derechos, se consideró fundamental realizar la presente orientación jurídica a través de conceptos que permitan dar a los empleadores las herramientas necesarias para establecer relaciones civiles y/o laborales a través de la implementación de plataformas digitales.

Ejecución: Se explica la normativa laboral, la jurisprudencia de la Corte Constitucional, y el desarrollo judicial acerca de la afiliación a plataformas digitales, como lo es el caso estudiado por el Juzgado Sexto Municipal Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá Rad. 110014105006-2019-0094-00 coinciden en que una relación laboral se configura toda vez que se encuentren los siguientes elementos:

- a. Actividad realizada de manera personal por el trabajador.
- b. Continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y;

c. Salario como retribución del servicio.

Para establecer una relación civil con otra persona para el desarrollo de actividades como Mandatarios y/o Colaboradores, la parte contratante debe contar con total autonomía y disposición de su tiempo y de sus acciones, ya que así no se configuraría la subordinación. De igual forma, no se debe entregar a la parte contratante elementos constitutivos de una relación laboral tales como: implementos de trabajo, herramientas, vehículos y/o uniformes. Además, se explica que el mandatario si puede lucrarse de su actividad o recibir un pago como parte de un contrato civil.

12. Cuarto informe practica jurídico social.

12.1 Introducción

El Centro de Atención Laboral es una entidad de carácter político, social y popular. Por esto, desde el Centro de Atención Laboral se hace fundamental articularse y trabajar de la mano con los sectores base de la sociedad, tales como las organizaciones sindicales, mediante las cuales se logran materializar las luchas por una sociedad justa, equitativa e igualitaria.

La industria del aceite de palma en Colombia, al ser un sector fundamental en el desarrollo de la economía del país tanto del municipio de Puerto Wilches, sector asignado, requiere de constante atención y orientación a sus trabajadores en aras de promocionar sus derechos fundamentales y laborales, así como la aplicación del enfoque de género en el marco del desarrollo laboral en esta agroindustria, teniendo en cuenta la población femenina que cada día se hace más presente en este sector laboral y la forma en la que están constantemente expuestas a sufrir violencias de género en el mundo del trabajo.

Durante el cuarto mes de practica se desarrolló un análisis acerca del acoso laboral en el sector de la agroindustria de la palma de aceite en Puerto Wilches, con el objeto de definir métodos de acción para continuar capacitando a los trabajadores y trabajadoras acerca de las violencias en el mundo del trabajo, y para incentivar a que se denuncien dichas conductas.

12.2 Desarrollo

El desarrollo de esta etapa consistió en la realización de un breve análisis sobre el acoso laboral en el sector de la palma del Magdalena Medio en el ejercicio del reconocimiento de las violencias basadas en género, teniendo en cuenta los resultados obtenidos a partir de la ejecución de los anteriores objetivos, en los cuales se llevó a cabo la recopilación de información de la usuarias del Centro de Atención Laboral, así como el conocimiento de las experiencias acerca de las violencias en el mundo del trabajo relatadas por las trabajadoras del sector de la Palma.

De igual forma, se planteó la construcción de una pieza comunicativa para promover una ruta de atención, acompañamiento y asesoría jurídica para las trabajadoras que se reconocieran como víctimas de acoso laboral y violencias basadas en género. Lo anterior, se logró gracias a las herramientas adquiridas a través de las capacitaciones brindadas por la Escuela Nacional Sindical y el Centro de Atención Laboral, al conocimiento y la experiencia obtenida en la ejecución de la práctica jurídico social, y al acercamiento a la realidad de los procesos de promoción y reivindicación de derechos laborales de la comunidad obrera del sector agroindustrial de la palma en el Magdalena medio.

Finalmente, se relaciona en este informe la construcción de un material pedagógico acerca del Día Internacional del Trabajo, como cumplimiento del objetivo principal de este proyecto, así

como la continuidad de la orientación y asesoramiento a los procesos mencionados anteriormente, en aras de plasmar la resolución de los casos a los que se implementó la atención con enfoque de género.

A continuación, se desarrollan las actividades propuestas en el cronograma. Para esto, se realizaron actividades específicas que atienden a la búsqueda de la realización de los objetivos de esta etapa de la práctica.

12.3 Actividad No. 1

Análisis de la aplicación de la capacitación y actividad pedagógica acerca del Acoso Laboral, Violencias en el mundo del trabajo y Violencias de género.

Ejecución: En aras de dar cumplimiento al objetivo propuesto para el cuarto mes, se decide revisar la base de datos de los usuarios que acudieron al Centro de Atención Laboral e identificar los casos en los cuales se mencionó algún factor de acoso laboral o violencia de género en el marco del trabajo.

Para el día 20 de mayo, se contaba solo con dos usuarias atendidas, cuyos casos se relacionan en los anteriores informes, aun cuando en dichos casos se implementó la atención integral a las usuarias teniendo en cuenta los factores de género que afectan a sus vidas particularmente, no se identificó ninguno de los dos casos situaciones de acoso laboral o violencias de género en el desarrollo de sus actividades laborales.

De igual forma, se esperaba que se incrementara el número de denuncias de acoso laboral como resultado de la actividad de capacitación y pedagogía realizada el día 26 de marzo de 2022, en la cual se socializó con las trabajadoras del sector agroindustrial del aceite de palma,

así como con otras usuarias del Centro de atención laboral, las situaciones y escenarios en los cuales se presentan las violencias en el mundo del trabajo y las herramientas para garantizar sus derechos. Sin embargo, no se recibió ningún caso de dicha naturaleza.

12.4 Actividad No. 2

Construcción material informativo: Invitación a usuarias y usuarios del Centro de Atención Laboral a denunciar el Acoso Laboral.

Ejecución: Ante el evidente desconocimiento acerca del acoso laboral y los medios para acceder a la justicia, y en aras de dar cumplimiento al cuarto objetivo específico de esta práctica se construyó un material informativo con el fin de incentivar a las usuarias y a los usuarios del Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches que se consideren víctimas de acoso laboral, a acercarse al CAL y poner en conocimiento su caso.

Dicho material se construyó de acuerdo a los lineamientos de la ENS y el CAL, propuesto y creado por la practicantes, aprobado por la directora del CAL para su posterior implementación y divulgación.

Figura 22.

Volante Informativo

The infographic features a green background with a large magnifying glass graphic on the right side. At the top left is the CAL logo with the text 'CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL'. To its right, a dark green banner contains social media icons for Facebook, Twitter, and a globe, along with the text 'Centro de Atención Laboral', '@CALNacional', 'http://calcolombia.co/', and the hashtag '#VamosAlCAL'. The main text is in white and black, with a magnifying glass focusing on the word 'ACOSO' in the title. At the bottom left, a dark green box provides contact information. At the bottom right, there are logos for CAL and 'mens ESCUELA NACIONAL SINDICAL'.

¡DENUNCIA EL ACOSO LABORAL!

El Centro de Atención Laboral (CAL) de Puerto Wilches invita a las usuarias y usuarios que han sido víctimas de acoso laboral a denunciar.

Acerquese al CAL y conozca las rutas de atención y procedimientos para llevar a cabo las respectivas denuncias.

Dirección: Carrera 6 # 5 – 65
Barrio la Ciénaga
Celular: 317 346 0957

CAL
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

mens
ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Nota. El gráfico representa el volante informativo construido.

Figura 23.

Volante Informativo



f Centro de Atención Laboral
 @CALNacional
<http://calcolombia.co/>

#VamosAICAL

SEGÚN LA LEY 1010 DE 2006: QUIENES PUEDEN COMETER EL ACOSO:

- Jefe o superior jerárquico
- Compañero de trabajo
- Subalterno

MODALIDADES DE ACOSO LABORAL:

- Maltrato laboral
- Persecución laboral
- Discriminación laboral
- Entorpecimiento laboral
- Inequidad laboral
- Desprotección laboral

¡CONOZCA MÁS ACERCÁNDOSE AL CAL!

Dirección: Carrera 6 # 5 – 65
 Barrio la Ciénaga
 Celular: 317 346 0957



Nota. El gráfico representa el volante informativo construido.

12.5 Actividad No. 3

Construcción de ruta de atención, acompañamiento y asesoría jurídica para trabajadoras víctimas de acoso laboral y violencias basadas en género.

Ejecución: En aras de dar cumplimiento al cuarto objetivo específico de la práctica jurídico social, y teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la capacitación y socialización del Convenio 190 de la OIT, es necesario construir una ruta de atención, acompañamiento y asesoría jurídica para las usuarias víctimas de acoso laboral y violencias basadas en género.

La construcción de esta ruta se hace con fundamento en el marco jurídico de la práctica, como lo es la Ley 1010 de 2006 y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, así como los lineamientos de atención integral y los enfoques humanos y de género propuestos por la Escuela Nacional Sindical y el Centro de Atención Laboral.

Si bien, el Centro de Atención Laboral ya dispone de una ruta de atención para los usuarios en general, es necesario construir una pieza comunicativa en la cual se establezca la ruta correspondiente para los casos de acoso laboral y/o violencias basadas en género, toda vez que, esta será útil para la realización de futuras prácticas jurídico sociales en el CAL.

De igual forma, es importante que esta pieza comunicativa esté al alcance de todos los profesionales del Centro de Atención Laboral y que la misma pueda ser utilizada para brindar mejores socializaciones de los conceptos jurídicos en los casos de acoso laboral. Así mismo, esta podrá ser posteriormente divulgada a las usuarias y usuarios del CAL.

Figura 24.

Ruta de atención CAL



Nota. El gráfico representa la ruta de atención construida.

Figura 25.

Ruta de atención Acoso Laboral



Nota. El gráfico representa la ruta de atención construida.

12.6 Actividad No. 4

Construcción material visual (presentación) para implementar en actividad de conmemoración del 1 de mayo día internacional de los trabajadores.

Ejecución: Con el objetivo de realizar una intervención que cumpla con los parámetros y lineamientos de la Escuela Nacional Sindical se propone construir una presentación acerca del día internacional de los trabajadores.

En reunión con la directora del Centro de Atención Laboral, se dictan los directrices para construir el material visual.

Se construye el material visual con el objetivo de hacer un recuento histórico que permita a los trabajadores reconocer y conmemorar el 1 de mayo como el día internacional de los trabajadores, esto se hace a través de una presentación en diapositivas.

12.7 Material visual. Presentación.

Figura 26.

Presentación Día Internacional de los Trabajadores



Nota. El gráfico representa la presentación de la actividad del 1 de mayo.

Figura 27.

Presentación Día Internacional de los trabajadores. Palabras Clave



Nota. El gráfico representa las palabras claves de la actividad.

Figura 28.

Presentación Día Internacional de los trabajadores Palabras Clave



Nota. El gráfico representa las palabras claves de la actividad.

Figura 29.

Presentación Día Internacional de los trabajadores Origen

Centro de Atención Laboral
@calnacional
http://calcolombia.co/

#VamosAICAL

¿CUÁL ES EL ORIGEN DEL 1 DE MAYO?



- El 1° de mayo tiene su origen a finales del siglo XIX, cuando los trabajadores hacían jornadas de 12 a 18 horas en el contexto industrial de grandes fábricas. En Estados Unidos, el movimiento obrero iba creciendo y reclamaba la máxima de "ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso y ocho horas de ocio".
- Ya en 1868, el presidente Andrew Johnson aprobó la jornada de ocho horas en la ley Ingersoll para algunos trabajadores como los de obras públicas o los empleados de oficinas laborales, no así para los trabajadores de las fábricas.

Nota. El gráfico representa la socialización del contexto historico de la actividad..

Figura 30.

Presentación Día Internacional de los trabajadores Origen

Centro de Atención Laboral
@calnacional
http://calcolombia.co/

#VamosAICAL

¿CUÁL ES EL ORIGEN DEL 1 DE MAYO?

- La ley contó con el rechazo de los patrones y algunos estados establecieron cláusulas que permitían aumentar la jornada laboral. Por ello, la creciente importancia del movimiento obrero se materializó el 1 de mayo de 1886, cuando se convocaron 307 manifestaciones a las que se unieron 88.000 trabajadores en Chicago, en ese momento segunda ciudad más poblada del país.
- Las manifestaciones se sucedieron en los siguientes días, pero también los altercados. El 4 de mayo, la Policía asesinó a 8 manifestantes después de que un explosivo hubiese acabado con la vida de 7 miembros de las fuerzas de seguridad.
- 8 personas fueron detenidas como responsables del suceso y 5 de ellas fueron condenadas a muerte. Son los conocidos como 'mártires de Chicago': el tipógrafo George Engel, el carpintero Louis Lingg (quien se suicidó en su celda antes de la horca) y los periodistas Adolf Fischer, Albert Parsons y August Spies.



Nota. El gráfico representa la socialización del contexto historico de la actividad..

Figura 31.

Presentación Día Internacional de los trabajadores Segunda Internacional

SEGUNDA INTERNACIONAL

- En 1889, la Segunda Internacional de los Trabajadores aprobó celebrar una manifestación de obreros, internacional, simultáneamente y en favor de una ley que limitase la jornada laboral a 8 horas.
- Para ese entonces, ya la Federación Norteamericana del Trabajo había decidido celebrar dicha manifestación el primero de mayo de 1890.

Nota. El gráfico representa la socialización de la figura de la Segunda Internacional.

Figura 32.

Presentación Día Internacional de los trabajadores Segunda Internacional

SEGUNDA INTERNACIONAL

- En 1955, el Papa Pío XII estableció el 1º de Mayo como Día de San José, en reafirmación implícita de la conmemoración.
- Tres años después, en 1889, la Segunda Internacional Socialista estableció el 1 de mayo como el día en el que se conmemoraba la jornada de ocho horas y las demandas del movimiento obrero.
- En otros países se ha trasladado de fecha. En Estados Unidos y en Canadá se celebra el 1 de septiembre con el nombre del 'Labor Day' (día del trabajo).

Nota. El gráfico representa la socialización de la figura de la Segunda Internacional.

Figura 33.

Presentación Día Internacional de los trabajadores Lineamientos



Nota. El gráfico representa la socialización de los lineamientos.

Figura 34.

Presentación Día Internacional de los trabajadores Relevancia Histórica

- Su ascenso e institucionalización se debió al extraordinario éxito de la primera manifestación. Su celebración coincidió con el avance y un ascenso triunfante de la fuerza y la confianza del trabajo en numerosos países: huelga portuaria en Inglaterra en 1889; victoria socialista en enero de 1890 en Alemania.
- El 1º. De mayo cayó un jueves y el éxito inicial, particularmente en países como Inglaterra, Austria, Alemania y Holanda, motivó que en un congreso de la Internacional Socialista reunido en Bruselas en 1891 se aprobara consagrar el 1º. De Mayo como una fiesta internacional de los trabajadores y se conminó a los trabajadores a dejar el trabajo donde quiera que ello no fuera imposible.
- En adelante, este acto de detener simbólicamente el trabajo fue lo que lo convirtió en algo más que otra conmemoración. Pasó a ser una parte central de la vida de la clase obrera y de la identidad laboral. Porque abstenerse de trabajar en un día laborable era a la vez afirmación del poder obrero y la esencia de la libertad a saber: no verse obligado a trabajar con el sudor de la frente, sino hacer lo que quisieras en compañía de los amigos y de la familia. Fue un gesto de afirmación y de lucha de clases y de fiesta.

Nota. El gráfico representa la socialización de la relevancia historica del 1 de mayo.

Figura 35.

Presentación Día Internacional de los trabajadores Relevancia Histórica

- Este congreso exigió como mínimo dos cosas además de la jornada de 8 horas: la promulgación de leyes laborales y la lucha contra la guerra.
- Además de ampliar el contenido programático de la manifestación, la resolución incluía otra novedad: hablaba de "celebrar" el 1º. De Mayo. En este sentido, el movimiento lo reconocía oficialmente no sólo como actividad política, sino como fiesta.
- Diferencia con el movimiento anarquista: ya que este prefería ver en el 1º. De Mayo una conmemoración de los mártires de 1886 en Chicago, un día de dolor más que una celebración.
- Una razón importante del gran éxito del 1º. De Mayo fue que [era visto como la única fiesta asociada exclusivamente a la clase obrera como tal, sin compartirla con nadie, y además, arrancada por la acción de los propios obreros.](#)

Nota. El gráfico representa la socialización de la relevancia historica del 1 de mayo.

Figura 36.

Presentación Día Internacional de los trabajadores Actividad

1. ¿En dónde iniciaron las huelgas?
2. ¿Qué dió inicio a las huelgas?
3. ¿Cuál era la diferencia entre los trabajadores de las fábricas con los trabajadores de otros sectores como empleos de oficinas?

Nota. El gráfico representa una actividad mediante la cual se reforzaría la socialización.

12.8 Actividad No. 5

Continuidad en el acompañamiento jurídico.

Ejecución: Con el fin de continuar con el cumplimiento del objetivo general de la práctica jurídica, se desarrollaron de manera simultánea acciones jurídicas para la protección de derechos laborales relacionados con liquidación de prestaciones sociales, incumplimiento en pago de prestaciones sociales, afectación de derechos constitucionales y legales.

A continuación, se relaciona la resolución de los casos atendidos que se encontraron relevantes de acuerdo a la finalidad de este proyecto:

Orientación: Transgresión Derecho a la Salud y Mínimo vital, enfoque de género. Caso Danid Camargo contra Nueva EPS.

Ejecución: Anteriormente se relacionó el caso de la usuaria Danid Camargo, en el cual el Juzgado Promiscuo Municipal de Puerto Wilches con Función de Control de Garantías resolvió ordenar a la Nueva EPS PROPORCIONAR el TRATAMIENTO INTEGRAL, SIN DILACION ALGUNA Y REQUERIDO a la usuaria en aras de proteger el derecho a la salud y mínimo vital, así como tuvo en consideración que la usuaria es una mujer cabeza de familia quien se encuentra desempleada debido a la gravedad de su estado de salud. Por estas razones, encontró el despacho que en el término de 48 horas se debía dar cumplimiento al fallo de la sentencia.

Sin embargo, para el día 7 de marzo del 2022, la Nueva EPS aún no había proporcionado a la usuaria el tratamiento integral, ni realizó el pago correspondiente por los costos de los viáticos, tal y como lo había ordenado el despacho, razones por las cuales el día 8 de marzo de 2022 se presentó ante el juzgado un incidente de desacato a la tutela, en el cual se le solicitó respetuosamente al juez que se dispusiera de un término inmediato a la entidad accionada el cumplimiento y acatamiento de lo ordenado en la sentencia. Posteriormente, el juzgado requirió al accionado para que diera contestación.

En continua revisión del caso, se encuentra que para el día 07 de abril del 2022, la entidad accionada no había dado respuesta acerca del incidente de desacato, así como no había cumplido con ninguna de las órdenes dadas por el juzgado en sentencia de 21 de febrero de 2022. Por lo tanto, se decide enviar memorial al despacho mediante el cual se solicita respetuosamente revisar el cumplimiento del fallo de tutela, ya que la continua omisión por parte de la Nueva EPS, el estado de salud y la situación económica de la usuaria se ven altamente vulnerada y aumenta un riesgo para su vida.

Cuando se finalizó la práctica, dicho caso continuaba a la espera de una acción por parte del despacho en contra del accionado. Este caso representó para la experiencia profesional de la practicante, el acercamiento a la realidad de las mujeres en condiciones de vulnerabilidad quienes al recibir una orientación y asesoría con enfoque humano y de género confían más en las herramientas legales y optan por reivindicar sus derechos. Sin embargo, en este caso se encontró una barrera más para materializar las resoluciones judiciales aun cuando se usaron mecanismos de protección inmediata, pues, los derechos de la usuaria fueron transgredidos hasta el momento de la finalización de la práctica.

Orientación: Caso Irene Cárdenas contra Consorcio RQS. Transgresión a prestaciones sociales: Pago incapacidades.

Ejecución: Continuando con la aplicación de la atención integral y el enfoque de género a las usuarias del Centro de Atención Laboral, se revisa la situación de la usuaria Irene Cárdenas quien previamente había sido orientada en un recurso de reposición ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Magdalena, pues, la usuaria se encuentra en situación de incapacidad debido al accidente que sufrió en el marco del cumplimiento de su trabajo, aun cuando esto no fue reconocido. Se encuentra que a la usuaria no se le han hecho efectivo los pagos de 3 incapacidades, situación que afecta su mínimo vital, ya que no cuenta actualmente con el pago de su salario y es madre cabeza de hogar.

Por lo anterior, el día 19 de abril se envía a la usuaria orientación jurídica en la cual se explica que se debe presentar Derecho de Petición ante el empleador. Asimismo, se envía el documento de Derecho de Petición ante el empleador identificado como Consorcio RQS, mediante el cual se solicitó que se realizara el pago de las incapacidades respectivamente relacionadas en el escrito, se indica a la usuaria radicar la petición.

Al momento de la finalización de la práctica, el presente caso se encontraba a la espera de la respuesta del derecho de petición proyectado para la usuaria, mediante el cual se solicitó se diera cumplimiento al pago económico por concepto de incapacidades.

Este caso evidenció la necesidad de dar tratamiento integral a los casos que se presentan en el Centro de Atención Laboral, pues, aunque la usuaria inicialmente solicitó orientación jurídica para presentar una inconformidad con un dictamen, al brindarle el debido acompañamiento a su caso, dando aplicación al enfoque transversal de género, se evidenció

que la usuaria necesitaba asesoramiento en un nuevo caso derivado de su crítica situación de salud, por lo cual se le explica que debido a su manifiesta vulnerabilidad, podía hacer uso de herramientas jurídicas de protección o respuesta inmediata, por lo anterior, la usuaria decidió presentar en primera medida un derecho de petición.

13. Informe Final practica jurídico social.

13.1 Introducción

En el sector agroindustrial de la Palma en el Magdalena Medio, la vulneración de derechos laborales persiste y se presenta en diferentes ámbitos, tales como el desconocimiento de las relaciones laborales, la precarización laboral, la tercerización, el incumplimiento de las prestaciones sociales, entre otras.

Sin embargo, a través de este trabajo se buscó visibilizar específicamente las vulneraciones laborales y violencias de género que suelen sufrir las mujeres que trabajan en este sector agroindustrial, teniendo en cuenta que es un sector fundamental para el desarrollo social y laboral en la región del Magdalena Medio. Simultáneamente, se brindó atención jurídica a los trabajadores en general que acudían al Centro de Atención Laboral, así como se conoció cual es la dinámica del trabajo en el sector asignado.

De igual forma, se materializaron acciones legales y herramientas publicitarias y pedagógicas en busca de promocionar y garantizar los derechos laborales de las usuarias del Centro de Atención laboral de Puerto Wilches en el marco de la continua problemática de vulneración de derechos laborales y violencias basadas en género.

13.2 Desarrollo

Objetivo N.º 1

Consolidar información a través de espacios participativos y encuestas a las trabajadoras del sector de la palma del Magdalena Medio con la finalidad de reconocer sus condiciones de trabajo.

Ejecución: En primer lugar, se adquirieron las herramientas necesarias para llevar a cabo el asesoramiento jurídico integral que demandan los procesos sociales dentro del Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches, así como los lineamientos para llevar a cabo la documentación de los casos, los avances y las acciones de seguimiento.

Una vez, conocidos las directrices del Centro de Atención Laboral, se llevó a cabo la atención al público dónde inicialmente se recolectaban datos de los usuarios y de sus casos, en aras de tener y nutrir la base de datos del proyecto y de esta práctica.

13.3 Resultado cuantitativos

- El número de usuarios atendidos por la practicante durante la ejecución de la practica fueron 24.
- El número de mujeres atendidas por la practicante durante la ejecución de la practica fue 2, correspondiendo a un 8.3%.
- El número de casos de acoso laboral tramitados por la practicante durante la ejecución de la practica fue nulo.
- El número de casos en el que se implementó el enfoque de género durante la ejecución de la practica fue 2, correspondiendo a un 8.3%.

- El número de acciones legales proyectadas por la practicante durante la ejecución de la practica fueron 20.
- El número de conceptos jurídicos proyectados por la practicante durante la ejecución de la practica fueron 24.
- El número de mujeres capacitadas por la practicante sobre del acoso laboral y violencias basadas en genero Ley 1010 de 2006 y Convenio 190 OIT fue de 30.
- Se realizo seguimiento al 100% de las acciones legales como tutelas y derechos de petición.
- Se realizó seguimiento al 100% de las acciones administrativas (recursos – inconformidades).

13.4 Objetivo N.º 2

Desarrollar brigadas jurídicas de socialización de la Ley de Acoso Laboral y el enfoque de género con las trabajadoras y afiliadas del sector de la palma del Magdalena Medio con el fin de capacitarlas y fortalecer la defensa y el ejercicio de sus derechos humanos y laborales.

Ejecución: En busca de promover y promocionar los derechos humanos y laborales, con especial enfoque en las violencias basadas en género en el marco del trabajo se definió la importancia de desarrollar brigadas de capacitación y pedagogía con las usuarias del Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches.

Además, de la importancia de conocer los conceptos a socializar, fue necesario asistir a jornadas de socialización y retroalimentación con las abogadas y trabajadora social del Centro de Atención Laboral, en las cuales se establecieron los lineamientos de abordaje en temas que correspondieran a la línea transversal de género.

De acuerdo a lo anterior, la estrategia definida fue la presentación y capacitación de las usuarias desde una perspectiva pedagógica y dinámica que finalmente fuera de utilidad y fácil entendimiento.

Dicha estrategia fue implementada y materializada en una jornada de capacitación y pedagogía acerca del Acoso Laboral y Violencias de género, con fundamento en la Ley 1010 de 2006 y el Convenio 190 de la OIT, todo esto, en el marco del día internacional de la mujer. Se buscó principalmente dar a conocer a las usuarias las herramientas para reconocer las violencias basadas en género, las conductas que configuran el acoso laboral, así como los medios de acceso a la justicia.

Con dicha estrategia se buscó incentivar a las usuarias a denunciar los casos de acoso laboral o de violencias de género en los cuales reconocieran ser víctimas, sin embargo, en continuación de la ejecución de la práctica no se recibieron casos de dicha naturaleza. Finalmente, es importante poner de presente que el impacto a corto plazo de este objetivo se evidenció en la participación masiva de las usuarias en la actividades propuestas y la socialización de sus vivencia, aun cuando no se materializaran las denuncias.

13.5 Objetivo N.º 3

Realizar un breve análisis sobre el acoso laboral en el sector de la palma del Magdalena

Medio en el ejercicio del reconocimiento de las violencias basadas en género.

Ejecución: De acuerdo a los resultados obtenidos en la ejecución de los anteriores objetivos, se logró realizó un análisis del acoso laboral en el sector de la Palma del Magdalena Medio.

Aunque la idea principal de esta práctica jurídico social, además de brindar asesorías a los usuarios en general del Centro de Atención Laboral, era tramitar casos de acoso laboral y/o

casos de violencias basadas en género, se evidenció que sobre los temas de esta naturaleza no se realizan las respectivas denuncias. De acuerdo a las interacciones y socializaciones que se llevaron a cabo con las usuarias del CAL, esto es consecuencia del desconocimiento general acerca de las conductas que configuran el acoso laboral, las violencias basadas en género y las herramientas de acceso a la justicia.

A través de las experiencias compartidas por las usuarias del CAL en las jornadas de capacitación, se pudo constatar que ser trabajadora en el sector agroindustrial de la palma en la región del Magdalena Medio representa un gran reto para las mujeres. Lo anterior, por cuanto nos encontramos frente al contexto social de un país, y en especial la región del Magdalena Medio que sobrevive a las secuelas del conflicto interno y la violencia, en donde las mujeres sufren las múltiples vulneraciones especialmente en razón de su género. Las violencias de índole sexual y las violencias en el mundo del trabajo en contra de las mujeres han sido profundamente normalizadas por la sociedad patriarcal en la que nos encontramos, tal y como lo evidencian las usuarias en sus relatos, todas han experimentado el acoso laboral, el acoso sexual y otras violencias de género en sus lugares de trabajo, y en su vida diaria, sin embargo, reconocen las usuarias que estas vivencias para ellas son trivialidades cuando se trata de enfrentar la realidad de la desigualdad en el acceso a la justicia y la materialización de la protección de sus derechos.

Con la ejecución de este objetivo, y como se exponía en títulos anteriores, el acoso laboral y las violencias basadas en género no son denunciados porque las mujeres enfrentan además un fenómeno de presión social en el cual sus vivencias “personales” no deben intervenir en el desarrollo de sus actividades laborales, de lo contrario, se enfrentarían a situaciones como la desvalorización de su trabajo, el hostigamiento, la persecución y el desempleo.

13.6 Objetivo N.º 4

Construir una pieza comunicativa que promueva una ruta de atención, acompañamiento y asesoría jurídica para trabajadoras víctimas de acoso laboral y violencias basadas en género.

Ejecución: Se construyeron dos piezas comunicativas con el fin de promover una ruta de atención, acompañamiento y asesoría jurídica para las usuarias del Centro de Atención Laboral que reconocieran ser víctimas de acoso laboral y violencias basadas en género.

En primer lugar, el volante informativo brinda un concepto básico acerca de las conductas que configuran el acoso laboral y quienes pueden incurrir en dichas prácticas, así mismo, se invita a las usuarias a acudir al Centro de Atención Laboral y conocer e informarse más sobre este tema, recalcando la importancia de promover y proteger los derechos de las trabajadoras. Posteriormente, se construyó una pieza comunicativa que tiene por objeto dejar claridad de la ruta de atención dispuesta en el CAL para dar una asesoría integral y con enfoque humanista y de género a todas las usuarias, en esta ruta se trazó el protocolo de atención según los lineamientos y las herramientas brindadas por la ENS y el CAL. Finalmente, y en aras de implementar la pieza comunicativa como una herramienta que facilite el asesoramiento jurídico, se construyó la ruta con los diferentes medios de acceso a la justicia en casos de acoso laboral y acoso laboral sexual, con fundamento en la Ley 1010 de 2006, la jurisprudencia de la Corte Constitucional y el Código Penal (casos de acoso sexual).

14. Conclusiones

El desarrollo de la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral Puerto Wilches, permitió conocer a través del ejercicio de atención integral, las realidades de los trabajadores del sector agroindustrial de la Palma en el Magdalena Medio, y su continua lucha legal y política por la reivindicación de sus derechos laborales.

Ahora, en el reconocimiento y la realización del objetivo principal de esta práctica, se construyó un análisis acerca de las realidades de las mujeres trabajadoras de este sector y la búsqueda por la reivindicación de sus derechos humanos y laborales. Así mismo, se creó una perspectiva de defensa y promoción de los derechos de las usuarias del Centro de Atención Laboral a través de las siguientes herramientas y acciones puntuales:

- Se elaboró la indagación, análisis y consolidación de información de los usuarios y casos que se atienden en el Centro de Atención Laboral, así como la asistencia a jornadas de capacitación sobre atención integral, herramientas técnicas y legales, en aras de garantizar atención, asesoramiento y orientación jurídica y social de calidad, con enfoques humanos y de género.
- El desarrollo de brigadas jurídicas de socialización de la Ley de Acoso Laboral y el enfoque de género con las usuarias se logró llevar a cabo con satisfacción y con la participación de alrededor de 30 usuarias, en donde se nutrió y se cumplió en general con los objetivos de este proyecto, se realizó la correspondiente capacitación y se espera que se haya fortalecido en las usuarias la perspectiva de la defensa y el ejercicio de sus derechos humanos y laborales.

- En el ejercicio de la interacción con las usuarias del CAL y trabajadoras del sector de la palma, a través de sus relatos y vivencias se logró llegar a la conclusión y a la afirmación de que el fenómeno de violencias en el mundo del trabajo y las violencias basadas en género no se denuncian porque no se reconocen como tal, por el contrario, son totalmente normalizadas y las herramientas de acceso a la justicia son generalmente desconocidas.
- El planteamiento de rutas de atención y orientación jurídica con enfoque humanista y de género, así como las rutas de acceso a la justicia configuran una herramienta fundamental a la hora de brindar el asesoramiento jurídico a las usuarias del Centro de Atención Laboral, ya que se construyó para que fuera una pieza de fácil socialización, explicación y divulgación.

Sin embargo, es fundamental evidenciar como conclusión de esta práctica jurídico social que se conoció de la mano de las usuarias que las experiencias y situaciones de violencias en el mundo del trabajo son recurrentes y además se encuentran normalizadas, igualmente, se constató que existe un desconocimiento general acerca de los derechos y garantías de las víctimas de violencias en el mundo del trabajo, así como el desconocimiento de las herramientas de acceso a la justicia. Como consecuencia de lo anterior, son mínimas o nulas las denuncias y o presentaciones de casos de acoso laboral y violencias basadas en género.

Como conclusión de esta práctica y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la ejecución de la misma, se quiere proponer de forma respetuosa al Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches, como herramientas a mediano plazo las siguientes acciones con el fin de continuar promoviendo los derechos de las mujeres en el mundo del trabajo.

- Continuar la atención jurídica integral, implementando y socializando con las usuarias las rutas de atención construidas para la promoción, defensa y reivindicación de los derechos laborales de las mujeres, en especial, en casos de violencias en el trabajo.
- Incentivar a las usuarias y trabajadoras a denunciar el acoso laboral y las violencias basadas en género, a través de piezas comunicativas tales como el volante informativo construido en el cual se brindan conceptos básicos para el reconocimiento del acoso laboral.
- Aprovechamiento de los espacios de asociación sindical en los cuales se pueden llevar a cabo ejercicios de pedagogía acerca del acoso laboral y violencias basadas en género incorporando las normativas nacional e internacional. Esto, por cuanto, es evidente que en la esfera laboral y sindical se suele dejar en segundo plano los temas aunados a las violencias en el trabajo, especialmente, cuando son violencias basadas en género, es fundamental incluir esta problemática en las discusiones legales y políticas del sector de la Palma en la región del Magdalena Medio.

Referencias Bibliográficas

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13 Julio 7 de 1991

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25 Julio 7 de 1991

Corte Constitucional. Sentencia C-107-2002. (M.P: Vargas Hernández, C; 14 de febrero de 2002).

Corte Constitucional. Sentencia T-317/20. (M.P: Pardo Schlesinger, C; 18 de agosto de 2020).

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, (2022). *Mercado laboral según sexo*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>.

Escuela Nacional Sindical. (2021) (08 de julio de 2021). Discriminación y violencia contra la mujer en el mundo del trabajo. Informe especial. *Escuela Nacional Sindical*.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_813643/lang-es/index.htm.

Hirigoyen, M. F. & Valls, N. P. (2013). *El acoso moral en el trabajo : distinguir lo verdadero de lo falso*. Paidós.

Ley 1475 de 2011. Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. 14 de julio de 2011. DO: 48.130

Ley 581 de 2000. Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones. 31 de mayo de 2000. DO: 44.026.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 enero de 2006. DO: 46.160.

Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Diciembre 04 de 2008. DO: 47.193.

Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo Heinz

Leymann. *Violence and Victims*, volumen 5 (número 2). <https://www.kwesthues.com/e->

[LeymannV&V1990\(3\)-1.pdf](#)

Ministerio del Trabajo, (2021). *Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente*

laboral. <https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/->

[/asset_publisher/sqxaffjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-](#)

[laboral/28585938](#)

Organización de Estados Americanos OEA. (1988). *Protocolo adicional a la convención*

americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y

culturales "protocolo de San Salvador". San Salvador.

<https://www.oas.org/juridico/spanish/firmas/a-52.html>

Organización Internacional del Trabajo. (2021) (19 julio 2021). Menos mujeres que hombres

recuperarán el empleo durante la etapa post COVID-19. *Organización Internacional*

del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/about-the->

[ilo/newsroom/news/WCMS_813643/lang--es/index.htm.](#)

Organización Internacional del Trabajo. (2021) (julio 2021). Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19. *Organización Internacional del Trabajo*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_814506.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso núm. 90.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Organización de Naciones Unidas. (2022). *La situación de las mujeres en Colombia*.

<https://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>.

Organización de Naciones Unidas. (2022). *La situación de las mujeres en Asamblea General de la ONU*. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI). Diciembre 16 de 1966.