

ACOMPañAMIENTO JURÍDICO E INVESTIGATIVO DE LOS DERECHOS  
LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE SANTANDER.

MILDRE YURANI HERNANDEZ RAMIREZ

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
BUCARAMANGA

2015

ACOMPañAMIENTO JURÍDICO E INVESTIGATIVO DE LOS DERECHOS  
LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE SANTANDER.

MILDRE YURANI HERNANDEZ RAMIREZ

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de  
ABOGADA

Directora

LILIANA PATRICIA HERRERA SANJUAN

Abogada

Magister en Derechos Humanos ©

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS  
BUCARAMANGA

2015

## AGRADECIMIENTOS

*A Dios, por ser mi creador, paz y fortaleza,  
Por ser mi guía día tras día,  
Y ser la fuente de sabiduría para afrontar el camino de la vida.*

*A mis padres, por su amor y apoyo incondicional,  
Por enseñarme a luchar por mis sueños, metas y objetivos,  
Por la disciplina, la perseverancia, principios y valores  
inculcados.*

*A Ledu, mi hermana y compañera de vida,  
Por llenar mi existencia de amor, felicidad y recuerdos  
Y por la amistad infinita que nos une, por su fe y apoyo incondicional.*

*A Bruno e Ivan Verdugo, por formar parte de mi universo  
Por enseñarme incondicionalmente a través de su presencia en mi vida  
que con amor, esfuerzo y dedicación todo siempre valdrá la pena.*

**MILDRE YURANI HERNANDEZ RAMIREZ**

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	15
2. OBJETIVOS .....	17
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
2.2 . OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	17
3. METODOLOGIA.....	18
4. INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD .....	21
4.1 DESCRIPCION DE LA ENTIDAD.....	22
4.2 MISIÓN.....	27
4.3 VISIÓN.....	27
5. MARCO DE REFERENCIA .....	28
5.1 MARCO JURIDICO.....	28
5.2 MARCO TEORICO .....	35
5.3 MARCO CONCEPTUAL.....	37
6. INFORMES PRESENTADOS.....	42
6.1 PRIMER INFORME .....	42

6.2 SEGUNDO INFORME .....	56
6.3 TERCER INFORME .....	64
6.4 CUARTO INFORME.....	75
7. RESULTADOS DE LAS ASESORÍAS DESARROLLADAS .....	84
8. RESULTADOS DE LAS BRIGADAS REALIZADAS .....	89
9. CONCLUSIONES.....	93
BIBLIOGRAFIA.....	96
ANEXOS.....	99

## LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Principios mínimos fundamentales del trabajo.....	31
Tabla 2. Actividad realizada.....	58
Tabla 3. Acciones jurídicas.....	84
Tabla 4. Motivo de Consulta.....	86
Tabla 5. Tipo de género de los usuarios.....	87
Tabla 6. Tipo de Contratos.....	88
Tabla 7. Brigadas Jurídicas .....	89
Tabla 8. Usuarios Brigadas Jurídicas .....	90
Tabla 9. Tipo de género de usuarios de brigadas jurídicas.....	91

## LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Gráfica 1. Acciones jurídicas M.H.....	85
Gráfica 2. Motivo de consulta usuarios M.H.....	86
Gráfica 3. Tipos de usuarios M.H.....	87
Gráfica 4. Tipos de contratos usuarios M.H.....	88
Gráfica 5. Brigadas jurídicas M.H .....	89
Gráfica 6. Usuarios brigadas jurídicas M.H.....	90
Gráfica 7. Tipo de género de usuarios de brigadas M.H.....	91

## LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Derecho de Petición.....	98
Anexo 2. Liquidación de Prestaciones Sociales.....	98
Anexo 3. Acción de Tutela .....	98
Anexo 4. Recurso De Reposición Y En Subsidio Apelación.....	98
Anexo 5. Queja Por Acoso Laboral .....	98
Anexo 6. Listado De Asistencia Brigada Jurídica ICP.....	98
Anexo 7. Listado De Asistencia Brigada Jurídica Puerto Wilches.....	98
Anexo 8. Acción De Tutela.....	98
Anexo 9. Fallo De Acción De Tutela.....	98
Anexo 10. Listado De Asesorías Y Personas.....	98

## RESUMEN

### TITULO:

ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO E INVESTIGATIVO DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE SANTANDER\*.

### AUTOR:

MILDRE YURANI HERNÁNDEZ RAMÍREZ\*\*

### PALABRAS CLAVES:

Derecho laboral individual, trabajadores, asesorías jurídicas, acciones jurídicas, investigación.

### DESCRIPCIÓN:

La práctica jurídica social se realizó con el fin de brindar acompañamiento jurídico e investigativo a través de asesorías y acciones jurídicas gratuitas tendientes a lograr la exigibilidad de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras de la región de Santander a través del Centro de Atención Laboral (CAL) Bucaramanga, gracias a los conocimientos adquiridos durante la carrera de Derecho en la Universidad Industrial de Santander y en los escenarios de aprendizaje establecidos en la entidad, conjuntamente a ello se alcanzó el propósito de analizar cada una de las situaciones presentadas para una eventual solución jurídica con el apoyo y la orientación continua de la directora del centro, la Dra. Marely Cely Silva y los demás asesores jurídicos que conforman el grupo de trabajo.

El desarrollo de la práctica fue un escenario constante de aprendizaje, en el cual fue necesario el estudio de la normatividad vigente en materia laboral y de las líneas jurisprudenciales de las altas cortes colombianas y de cada una de las recomendaciones y conceptos emitidos por la Organización Internacional Del Trabajo (OIT) con el fin de lograr realizar las acciones jurídicas con mayor fundamento jurídico.

En este sentido la ejecución de cada uno de los objetivos logró el impacto que la entidad pretende y es que los estudiantes de la carrera de Derecho al realizar sus prácticas en los CAL se consoliden en los futuros abogados con un enfoque de protección a los derechos de los trabajadores.

---

\* Trabajo de grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora: Liliana Patricia Herrera Sanjuan

## ABSTRACT

### TITLE:

JURIDICAL CARE AND INVESTIGATION OF LABOUR RIGHTS OF SANTANDER'S WORKERS.\*

### AUTHOR:

MILDRE YURANI HERNÁNDEZ RAMÍREZ\*\*

### KEYWORDS:

Individual Labour Law, Workers, Legal Advice, Legal Action, Investigation.

### DESCRIPTION:

The social legal practice was carried out with the purpose to providing legal and investigative support , through actions and legal advices to guarantee labour rights and worker rights of the Santander region through Labour attention centre in Bucaramanga, This was achieved through to the knowledge acquired throughout of course the law program in the University Industrial of Santander and the learning scenarios established in the entity. Jointly the purpose was achieved analyze each situations presented for eventual legal solution with the support and the continuous guidance the Director of the Centre, the Dr.Marely Cely Silva.

The development of practice was a scenario of continuous learning, in which it was necessary to study current legislation about in labour legislation and jurisprudential lines of Colombia's higher courts. and for each recommendations views expressed by the International Labour Organization (OIT), in order to achieve to make legal actions with more secure legal basis.

In this regard the execution of each objetive was achieved and the impact that the entity wants and aims to. Which is that the law students to carry out their practices in the CAL , they can be consolidated like the future lawyers with a protection approach about worker rights.

---

\* Degree Work

\*\* Faculty of Human Science. School of law and political Science. Director: Liliana Patricia Herrera Sanjuan,

## INTRODUCCIÓN

*“No es posible concebir al hombre sin asociarlo a alguna actividad productiva, ni se concebiría el estado actual de desarrollo de la sociedad si no se tuviera presente el papel que el trabajo ha desempeñado en la creación de todo el conjunto de bienes de que disfruta la humanidad para la satisfacción de sus múltiples necesidades. Todo el progreso que puede admirar la humanidad es futuro del trabajo. Sin la actividad productiva del hombre seguramente fuera muy distinta la realidad que se nos ofrece a la vista.”<sup>1</sup>*

Al estudiar el derecho laboral es importante analizarlo desde el ideal de que Colombia “es un estado social de derecho” como se establece en nuestra constitución política en su artículo primero, campo desde el cual se establecen los principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano toda vez que desde mencionado postulado se rigen las relaciones laborales, materializadas en cada uno de los intercambios productivos entre la fuerza del trabajo y el capital, los cuales permiten el desarrollo de una población, debido a que admiten los medios de subsistencia y de satisfacción de las necesidades humanas y es el Estado a través de sus políticas públicas el responsable de garantizar su protección y desarrollo en condiciones dignas y justas.

Debido a la problemática actualmente presentada respecto a la continua violación de derechos laborales mediante las precarias y poco reguladas relaciones de trabajo justificadas en la necesidad actual de empleo bajo cualquier modalidad, lo cual legitima los conflictos del trabajo, que son el producto de la colisión de cada uno de los intereses de las partes de la relación laboral que buscan el beneficio propio.

Es por ello que como futuros abogados nuestra función deberá estar orientada en la búsqueda de la justicia y la equidad social a través de la construcción y ejecución de mecanismos que hagan efectivos los fines por los cuales se

---

<sup>1</sup> Campos Rivera Domingo, Derecho Laboral Colombiano. Bogotá: Temis pag.5

establece el Estado de Derecho, por lo tanto a través de la práctica jurídica social establecida como modalidad de grado se logró cumplir con dicho objetivo toda vez que se realizó en el Centro de Atención Laboral CAL Bucaramanga, entidad en la cual su misión esta direccionada en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras en la reclamación del contrato laboral en todas las relaciones de trabajo.

Y como se podrá evidenciar en el contenido del libro se brindó asesoría gratuita en materia laboral, concretamente en el área del derecho laboral individual dirigida a orientar a los trabajadores de la región para la reclamación de sus derechos fundamentales a través de los diferentes mecanismos jurídicos existentes.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

De acuerdo con el plan de trabajo desplegado por el Centro De Atención Laboral, CAL Bucaramanga, se determinó en primera medida trabajar en la consolidación de las organizaciones sindicales a través de la defensa de los derechos laborales y la libertad sindical, la reclamación del contrato de trabajo, el acceso a la justicia de los trabajadores mediante la realización de acciones jurídicas y la formación de abogados con una orientación hacia la defensa de los derechos laborales, a partir de estos objetivos se conformó un equipo de trabajo consolidado por estudiantes de diversas universidades que desarrollan sus prácticas universitarias, los cuales se asignaron a las áreas de derecho laboral colectivo, derecho laboral individual, el área psicosocial, el área de investigación para la exigibilidad de derechos laborales y el área de comunicación.

Los objetivos de trabajo del Centro de Atención Laboral, CAL Bucaramanga, corresponden a las nuevas tendencias existentes en el mundo de trabajo como consecuencia del modelo neoliberal impuesto en el Estado colombiano, el cual trae como resultado: la concentración de la riqueza en determinadas personas o grupos empresariales, desmantelamiento de Estados Nación, estancamiento de la economía, dependencia respecto del capital financiero trasnacional, privatizaciones y abandono del Estado a las políticas sociales y flexibilización laboral que se traduce en la tendencia al deterioro de las condiciones de trabajo y de seguridad social, en la reducción del pago de las obligaciones provisionales, con el propósito de reducir los costos laborales que finalmente se refleja en el sacrificio que hacen los trabajadores en aras de la productividad, recibiendo a cambio bajos salarios y pérdidas en las conquistas de carácter laboral e incrementando el desempleo<sup>2</sup>; Todo lo anterior, es una afectación directa a los principios constitucionales que regulan el derecho al trabajo dentro del

---

<sup>2</sup> Colás Griñán, S.: "Tendencias actuales del empleo en América Latina" en Observatorio de la Economía Latinoamericana N° 81, Julio 2007. Disponible En: < <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/la/>>

ordenamiento jurídico colombiano; toda vez que cada una de las cuestiones anteriormente relacionadas se presentan en las relaciones laborales de los usuarios que asisten al CAL Bucaramanga, en la búsqueda de una orientación jurídica que les brinde una alternativa de solución al conflicto laboral presentado, que de una u otra manera vulneran y omiten sus derechos fundamentales. En razón a ello, se dará apoyo al proyecto CAL a través de la realización de esta práctica jurídica social a través de asesorías gratuitas en materia de derecho laboral individual a partir de la defensa de los derechos de los trabajadores.

## **2. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Elaborar estrategias jurídicas que aporten en la defensa de los derechos laborales individuales de los trabajadores y las trabajadoras de la región de Santander, mediante el desarrollo de la práctica jurídico social en el centro de atención laboral CAL Bucaramanga.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Realizar el acompañamiento correspondiente de los casos de los usuarios asesorados, respecto de las acciones presentadas.

Participar en los procesos formativos de carácter académico, organizados y planteados por el Centro de Atención Laboral (CAL).

Diseñar un producto investigativo sobre el mundo del trabajo enfocado en la problemática del acoso laboral.

Participar de la estrategia de brigadas jurídicas móviles según cronograma de trabajo del Centro De Atención Laboral (CAL).

### 3. METODOLOGÍA

La práctica jurídica social en el Centro de Atención Laboral CAL se realizó teniendo en cuenta los requerimientos correspondientes del área de derecho laboral individual y de los objetivos previamente proyectados, toda vez que la finalidad del proyecto CAL es la defensa de los derechos de los trabajadores, motivo por el cual cada una de las actividades realizadas estuvieron direccionadas a lograr la protección especial de los principios constitucionales del derecho al trabajo y a la seguridad social, que fueron efectuados de la siguiente manera:

- Protocolo De Recepción Y Atención De Personas En Asesorías Jurídicas Y Seguimiento De Resultados De Las Acciones Jurídicas Realizadas:

Entrevista con los usuarios y recolección de información necesaria para la claridad del tema: Este primer momento será de recolección de datos y de la mayor información posible para lograr conocer concretamente y a profundidad la problemática y las necesidades planteadas por los trabajadores dentro de sus actividades laborales, para lo cual el CAL brinda un espacio adecuado de cubículos personales para la recepción de la información con todas las herramientas necesarias que van desde un computador, códigos y demás. Toda vez que en la misma entidad se cuenta con una base de datos y controles de seguimiento que brindan un mejor control las actividades.

Análisis jurídico sobre el caso determinado con posibles soluciones y vías de acceso a la justicia, con el acompañamiento de la abogada asesora en el área: Este segundo momento se da cuando ya se tiene toda la información sobre el usuario y su problemática, y se procede a analizar cada uno de los puntos expresados por el mismo usuario, pero desde un estudio jurídico constitucional, legal y jurisprudencial que nos ayude a tener las bases necesarias para la defensa de sus derechos laborales de una manera más certera y efectiva. Para

posteriormente exponer la situación a la abogada asesora del área y evaluar las posibles soluciones del caso, confirmando o determinando el camino a seguir y lograr una corrección o afirmación de la acción a realizar

Realización de las acciones necesarias para el cumplimiento de los derechos, para el posterior visto bueno de la abogada asesora del área: Este tercer momento ya se ha realizado la acción pertinente con la fundamentación jurídica específica y pertinente para el caso, para ser presentada a la abogada asesora de área, para su revisión y corrección.

Entrega de las acciones realizadas con la respectiva explicación del seguimiento y control de la misma, a la espera de la respuesta en concreto: Este es el último momento en donde la acción pertinente ya está corregida y avalada por la bogada asesora, finalmente se hace entrega al usuario dando las indicaciones y explicaciones pertinentes para su presentación. Así mismo, se sugiere la importancia de mantener informado a los asesores del CAL sobre los resultados obtenidos con dicha acción jurídica.

Seguimiento de las acciones realizadas y entregadas a los usuarios: Finalmente se realiza el seguimiento de la acción entregada, dado que si es un derecho de petición, verificar si le dieron respuesta o si es una Acción de Tutela verificar el fallo, por si fue en contra se tendría que realizar la respectiva impugnación y en este mismo sentido darle continuidad a los diferentes tipos de acciones y ante las instancias que se requiera.

Participación activa en los procesos de formación, lo cual en un primer momento requirió de un gran compromiso, toda vez que las capacitaciones y jornadas de aprendizaje se realizaron en momentos y espacios diferentes a los establecidos para la atención de usuarios, lo cual fue de gran importancia para efectuar un análisis profundo de las temáticas abordadas con mayor espacio de tiempo.

Participación de las estrategias de brigadas jurídicas móviles, en las cuales la población previamente determinada recibe asesorías jurídicas gratuitas, en las cuales el protocolo de recepción y atención es similar el planteado en el numeral primero, pero con la salvedad de que el análisis y la realización de la acción jurídica es inmediata.

#### 4. INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD.



De acuerdo con los lineamientos plateados por el Plan de Acción Laboral, en el cual se considera la inclusión de fuertes protecciones de los derechos laborales en Colombia, tendientes a incorporar normas de tipo laboral respecto a la protección de los derechos de los trabajadores colombianos, idealizado desde la perspectiva de los acuerdos comerciales con los Estados Unidos, surge la iniciativa de las centrales de los trabajadores, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) de instaurar Los Centros de Atención Laboral (CAL), con fin de brindar orientación y asesorías jurídicas a los trabajadores.

Los Centros de Atención Laboral (CAL) fueron creados como delegaciones de las centrales de los trabajadores no solamente para brindar asesorías jurídicas sino también orientación psicosocial a los trabajadores sin

coexistir distinción alguna respecto a la atención planteada, se considera entonces que la atención está dirigida también a trabajadores sindicalizados como a los no sindicalizados, pero con mayor énfasis en lo concerniente a la inclusión laboral, la protección a las libertades sindicales y a la formalización laboral.

Igualmente la estrategia del proyecto CAL se ha consolidado como una alternativa de presión en lo concerniente a temas de derecho laboral que afecten los principios y las garantías constitucionales de los trabajadores en el marco de las relaciones laborales, las cuales mediante diversas estrategias como por ejemplo la denominada tercerización ilegal han favorecido al modelo de flexibilización laboral que desprotege y deslaboraliza a los colombianos.

Finalmente el interés de los Centros de Atención Laboral a nivel nacional ubicados en las principales ciudades mediante estudios previos de favorabilidad y factibilidad como Bogotá, Medellín, Cartagena y Bucaramanga es brindar atención jurídica y psicosocial gratuita ejecutando su propósito social y cultural en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores sin pretender fines económicos sino todo lo contrario, es lograr promover una formación por el trabajo en condiciones dignas, justas e igualitarias, gracias a la ayudas recibidas a través de organizaciones internaciones que buscan instaurar estrategias tendientes a lograr la nivelación de las cargas sociales.

## **DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD.**

La Escuela Nacional Sindical (ENS) es una organización originaria de la ciudad de Medellín cuyo fin es: la investigación, la educación, la promoción y la asesoría a trabajadores y trabajadoras de todos los sectores económicos del país reunidos de manera colectiva o individualmente para

que se comprometan como sujetos de derechos dentro del estado social y democrático colombiano y defiendan sus derechos dentro de los procesos políticos en los cuales se definen los procedimientos de transformación y regulación del mundo de trabajo ante las nuevas realidades presentadas.

La Escuela Nacional Sindical (ENS) trabaja: al servicio de los sindicatos y de las centrales sindicales nacionales a través de su grupo de trabajo conformado por profesionales de las distintas áreas del conocimiento sin pertenecer a su sistema de organización debido a que su finalidad es aportar y ser parte de los intereses estratégicos de los trabajadores para que de esta manera no se presente la desigualdad frente a sus empleadores respecto a la investigación, asesoría jurídica y pericia política, toda vez que el fin es lograr un pensamiento crítico que aporte en la construcción de las nuevas políticas públicas de la sociedad colombiana en todos los ámbitos de regulación laboral.

Debido a que los Centros De Atención Laboral (CAL) son iniciativas de las centrales sindicales de los trabajadores las cuales son asesorados y acompañadas por el equipo de trabajo de la Escuela Nacional Sindical (ENS) con el fin de cumplir plenamente con los parámetros establecidos y con los deberes trazados con las organizaciones internacionales y las corporaciones consagradas a la defensa de los derechos humanos los cuales están vinculados con los derechos laborales de los trabajadores de cada una de las regiones del país en las cuales se ha ratificado el compromiso.

Razón por la cual el Centro de Atención Laboral se proyectó y estructuró con la finalidad primordial de ofrecer asesorías gratuitas en materia de derecho laboral a todos los trabajadores de la región en la cual se encuentre ubicado sin distinción alguna, garantizando de esta manera una atención integral e incluyente en la sociedad y dependiendo cada caso determinado si necesario la realización de alguna acción jurídica tendiente

a salvaguardar sus derechos siempre y cuando pueda ser interpuestas por los mismo trabajadores.

Como se puede evidenciar en los medios informativos de promoción e información del CAL Bucaramanga, en el cual se puede constatar los servicios ofrecidos de manera gratuita que dan a conocer el compromiso con la sociedad, la cual espera la calidad del proyecto reflejado en las asesorías brindadas través de los siguientes temas:

- “Realización de las liquidaciones por el tiempo laborado en las determinadas empresas o de las relaciones laborales establecidas con los empleadores, en desarrollo de un contrato de trabajo.
- Acompañamiento y asesoramiento a las mujeres embarazadas, las cuales se encuentren en determinadas situaciones, entre la cuales se encuentra la licencia de maternidad, indemnizaciones y prestaciones especiales dada su condición de especial protección constitucional.
- Acompañamiento y asesoramiento a las personas con alguna discapacidad física, el cual se encuentre en situación de riesgo en materia laboral.
- Asesoramiento en las indemnizaciones y sanciones establecidas por el incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales respecto con su empleador.
- Asesoramiento en lo relacionado con el sistema general de seguridad social, respecto a salud, pensiones y riesgo profesionales a los cuales los trabajadores deben estar afiliados.
- Asesoramiento y acompañamiento en todo lo relacionado legal y jurisprudencialmente en el tema del acoso laboral.

- Asesoramiento y acompañamiento en temas relacionados con Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y Empresas de Servicios Temporales (EST)”<sup>3</sup>

Igualmente el Centro de Atención Laboral (CAL), también está encargado de realizar de manera gratuita acciones jurídicas tendientes a garantizar la protección de los derechos laborales en asuntos específicos referidos en cada caso en concreto y que dichas acciones puedan ser interpuestas por los mismos usuarios, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- “Reclamaciones del pago de salarios y prestaciones sociales a empleadores relacionadas en las liquidaciones respecto a derechos adquiridos en una relación laboral.
- Solicitudes y quejas ante los diferentes entes de control del Estado: Ministerio de la Protección Social, Personerías y Defensorías del Pueblo, Procuraduría General de la Nación, Superintendencias, entre otros.
- Derechos de petición dirigidos a las entidades públicas y privadas, para garantizar el derecho constitucional.
- Acciones de tutela en materia laboral y de seguridad social tendientes a garantizar el desarrollo normal de los derechos constitucionales.
- Interposición de recursos frente a decisiones administrativas o judiciales proferidas respecto a las relaciones laborales planteadas.
- En general, acciones para cualquier tipo de trámite que no requiera la representación de un Profesional del Derecho y que se refiera al derecho laboral y/o a la seguridad social”. <sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Centro de Atención Laboral. Sobre el CAL. Disponible En: < <http://calcolombia.co/servicios/acciones-juridicas/>>

<sup>4</sup> Ibíd.



Centro de  
Atención Laboral  
— CAL —

## Orientación y Asesoría Jurídica Laboral GRATUITA

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

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

Calle 37 No. 9 - 31 Bucaramanga

Tel. 6338108 Cels. 311 7477125

E-mail: [calbucaramanga@gmail.com](mailto:calbucaramanga@gmail.com)

**Horario de Atención: Lunes a Viernes  
de 7:00 a.m a 4:00 p.m. Jornada Continua**

## MISIÓN

*“Los CAL han desarrollado un modelo de atención y de gestión idóneos y se han comenzado a consolidar como instituciones líderes en defensa de trabajadores y trabajadoras en el país, obteniendo un reconocimiento a nivel nacional. Asimismo, los CAL se han proyectado a nivel social como una iniciativa de cooperación entre las centrales sindicales en la búsqueda de una solución a la problemática socio económica que viven miles de personas trabajadoras en el país.*

*Se ha desarrollado un modelo institucional de “Centro de Atención Laboral”, que incluye el establecimiento de órganos internos y la distribución de competencias, mediante la elaboración de un reglamento interno y de prácticas; un protocolo de recepción y atención de personas y el seguimiento de resultados de las acciones realizadas; un conjunto de herramientas para el desarrollo de relaciones interinstitucionales, entre las que se destacan convenios con instituciones universitarias y acuerdos de cooperación con instituciones públicas y privadas para el trabajo conjunto en la defensa de derechos laborales; diseño de estrategias para el acompañamiento a organizaciones sindicales que estén naciendo, creciendo o en proceso de innovación; diseño de estrategia para la identificación en los CAL de casos estratégicos o emblemáticos, en donde el impedimento para su defensa se da por una norma o jurisprudencia que impide el ejercicio del derecho, estos casos se identifican en los CAL y se llevan a cabo con abogados externos y un modelo de gestión administrativa y financiera que permiten realizar las actividades con un alto índice de cumplimiento de las metas fijadas y ejecutar la disponibilidad presupuestal de una manera eficaz, eficiente y transparente”.<sup>5</sup>*

## VISIÓN

En el año 2017, en cada departamento del país, las centrales sindicales tendrán un CAL, generando una cobertura de atención a nivel nacional, gracias al fortalecimiento de la infraestructura, el mejoramiento de la capacidad de acción y la consolidación de relaciones con diferentes actores sociales y políticos para la defensa de los derechos laborales, de la seguridad social, protección a la libertad sindical y formalización laboral, consolidándose los CAL como instituciones pioneras en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la atención jurídica y sicosocial a trabajadores y trabajadoras del país.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Centro de Atención Laboral. Sobre el CAL. Disponible En: <<http://calcolombia.co/que-hacemos/>>

<sup>6</sup> *Ibíd.*

## **5. MARCOS DE REFERENCIA**

### **MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS**

En el desarrollo de la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral CAL es importante realizar un análisis sobre el derecho al trabajo en Colombia y su protección constitucional, legal y jurisprudencial; debido a la alusión que hace su propio significado sobre la facultad que tiene todo ser humano de participar autónomamente en cada una de las actividades de producción para finalmente lograr tener una vida en condiciones dignas, toda vez que el fin es que las personas gocen de la facultad de ganarse la vida con el trabajo que elijan en situaciones que no sean infamantes a la dignidad humana y les genere bienestar y felicidad.

Al definir la actividad humana de origen manual o intelectual realizada exclusivamente por el hombre, denominada Trabajo, por la cual se recibe una compensación de tipo económico en la mayoría de las relaciones, toda vez que durante la realización de determinada labor, se le permite a la persona satisfacer sus necesidades básicas, alcanzar la realización de sus metas personales, familiares y sociales e interactuar con otros seres humanos; y gracias a estas características se crean los diversos cargos en las diferentes empresas, con el propósito de lograr los distintos fines para los cuales fueron creadas, bajo el ideal de los medios de producción de producción necesita de quien lo opere para dar resultados y quien los maneja requiere de dichos medios existan para subsistir.

En la existencia de las relaciones laborales se manifiestan los requisitos que deben cumplir cada uno de los extremos de la misma, para lo cual se hizo indispensable a lo largo de la historia de la humanidad instaurar reglas y principios que respaldaran la ponderación en el entorno en el cual se desarrollan dichos

vínculos de trabajo, para que de esta manera los diversos grupos de trabajadores se hicieran sentir exigiendo el respeto de sus derechos y condiciones dignas en sus lugares de trabajo, presionando al orden político estatal en la creación de normas e instituciones de carácter inter y supranacional de protección de derechos laborales.

El derecho laboral tiene por característica principal ser activo debido a que se adecua a las condiciones históricas, sociales, económicas y políticas permitiendo su incesante transformación; manifestándose para salvaguardar a los obreros y actualmente reglamentar las relaciones jurídicas laborales gracias a la creación de entidades internacionales como la OIT (organización internacional del trabajo), la cual a través de sus diversos convenios que son finalmente tratados internacionales legalmente vinculantes para los Estados miembros, por medio de los cuales se instauran los principios básicos del derecho al trabajo, Colombia como Estado miembro participante ha ratificado y adoptado diversos convenios en los cuales se han regulado los temas concernientes a la edad mínima para trabajar, el desempleo, la discriminación en el empleo, el trabajo forzoso y el servicio de empleo.

#### Amparo Constitucional:

En el preámbulo de la Constitución Política de 1991 se establece: *“En ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, **el trabajo**, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga”* (resaltado fuera del texto)<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> COLOMBIA. Constitución Política De Colombia 1991; Preámbulo.

En los siguientes artículos de la Constitución Política de 1991:

- Artículo 1º: “Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, **en el trabajo** y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general” (resaltado fuera del texto)<sup>8</sup>.
- 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**”. (resaltado fuera del texto)<sup>9</sup>.
- Artículo: 26: “Toda persona es libre de escoger profesión u **oficio**. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social” (resaltado fuera del texto)<sup>10</sup>.
- Artículo 53: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:”<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> COLOMBIA. Constitución Política De Colombia. Bogotá: Legis, 2015. Título I; Artículo 1.

<sup>9</sup> Ibíd. Artículo. 25

<sup>10</sup> Ibíd. Artículo 26.

<sup>11</sup> Ibíd. Artículo 53.

Tabla 1. Derecho Laboral Colombiano, Serrano Rincón Luis Eduardo. Principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo.

<b>PRINCIPIOS MÍNIMOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO (Artículo 53 C. P.)</b>	<b>Igualdad de oportunidades para los trabajadores.</b>
	Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.
	Estabilidad en el empleo.
	Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
	Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
	Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.
	Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
	Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.
	Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
	El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales
	Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna
	La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. <sup>12</sup>

<sup>12</sup> Derecho Laboral Colombiano, Serrano Rincón Luis Eduardo. Principios mínimos fundamentales del derecho al trabajo. Disponible En:< <http://derechodeltrabajocolombia.blogspot.com.co/2012/07/principios-minimos-fundamentales-del.html>>

### Regulación Normativa Internacional:

- *El Pacto Internacional De Los Derechos Económicos, Sociales Y Culturales*, en su artículo sexto toda vez que se estable la obligación de todos los Estados partes a contemplar el derecho al trabajo y en su artículo séptimo debido a que el mismo Estado debe garantizar las condiciones adecuadas con la dignidad humana del trabajador para desempeñar sus funciones.
- *La Carta Internacional De Los Derechos Humanos De Las Naciones Unidas*, consagra en su artículo 23 que toda persona tiene derecho al trabajo y respecto a su remuneración y condiciones hace referencia en su artículo 24.
- *El pacto de san José de costa rica*.
- *La Carta De La Organización De Los Estados Americanos*, pregona el trabajo como derecho y como deber social en cualquier ordenamiento jurídico.
- *La Convención De Roma*, ampara las libertades fundamentales y los derechos del hombre.
- *La Convención Americana De Derechos Humanos*.

### Regulación Normativa Nacional:

- *Código Sustantivo Del Trabajo*, su principal propósito es regular la justicia entre las partes de la relación laboral, entre los empleadores y los trabajadores para lograr un equilibrio en la sociedad:
- Regula las relaciones de derecho laboral individual y derecho laboral colectivo.
- Define la noción de trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano, Artículo 8, que consagra: “ El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.”<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto Ley 2663 (05, agosto, 1950). Sobre código sustantivo del trabajo. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1950. No. 27407. Título preliminar; Artículo 5.

- Estipula la Libertad del trabajo en su artículo 8 de la siguiente manera: “Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley”.<sup>14</sup>
- Consagra la protección especial al trabajo en su artículo 9: “El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones”.<sup>15</sup>
- Dispone la igualdad de los trabajadores ante la ley respecto a protección y garantías.
- Instauro el Derecho que tiene toda persona en su condición de ser humano respecto a su facultad de escoger libremente su profesión.
- Garantiza el derecho a la Huelga y a la Asociación de todos los trabajadores en el territorio nacional de acuerdo con lo establecido en la constitución política.
- Establece el mínimo de derechos y garantías que gozan todos los trabajadores.
- *La ley 189 de 2002*, mediante la cual se dictan las normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social e igualmente modifica ciertos artículos del código sustantivo del trabajo.

---

<sup>14</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto Ley 2663 (05, agosto, 1950). Sobre código sustantivo del trabajo. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1950. No. 27407. Título preliminar; Artículo 8.

<sup>15</sup> *ibíd.* Artículo 9.

### Amparo Jurisprudencial:

La corte constitucional en dos sentencias específicas ha realizado un análisis respecto al preámbulo y los artículos 17 y 26 de la constitución política de 1991, las cuales analizaré a continuación:

- *Sentencia C-211 DE 1992*, la Corte indica la importancia del trabajo como fundamento ideal de la igualdad en el Derecho Laboral; y por ser la constitución política una estructura de “valores y principios materiales, en su *suelo axiológico* se encuentra en valor del trabajo, que según el preámbulo de la carta fundamental se debe asegurar a los integrantes de la sociedad, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo. Por ello el Constituyente le otorgó al trabajo el carácter de principio informador del Estado Social de Derecho, al considerarlo como uno de sus fundamentos, al lado de la dignidad humana, la solidaridad de las personas que integran la sociedad y la prevalencia del interés general (artículo 1º de la Constitución)”<sup>16</sup>
- *Sentencia T-014 DE 1992*, la corte constitucional, la Corte exhorta la libertad de trabajo con el derecho al libre desarrollo de la personalidad: “Este derecho fundamental comprende dos aspectos:

El que otorga al hombre la libertad o derecho para escoger profesión, oficio u ocupación, según su parecer, actitudes, gustos o aspiraciones; sin perjuicio de que la ley pueda imponer la obligación de competencia o habilitación requerida de acuerdo con cada actividad.

El que se refiere a que la libertad de trabajo no puede traer consigo el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre. Los artículos 16 y 17 de la C.N., prevén el derecho al libre desarrollo de la personalidad, sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, y

---

<sup>16</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia C-211 de 1992. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

la prohibición de la esclavitud y la servidumbre respectivamente, de cuya interpretación sistemática, se deduce la libertad de trabajo, en concordancia con lo previsto en el artículo 26 del mismo Estatuto Superior, según el cual toda persona es libre de escoger profesión u oficio. Se entiende por libertad de trabajo, de acuerdo con la Carta, una expresión de la personalidad, voluntaria y no sometida a dominio o imposición ni del Estado ni de los particulares, para escoger profesión y oficio”<sup>17</sup>

## **MARCO TEÓRICO**

En el desarrollo de la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral CAL es necesario realizar un análisis continuo del Derecho Laboral Colombiano, el cual es producto como lo manifiesta el autor Guillermo Gonzales Charry, en su libro Relaciones Individuales de: “la división de clases que surgió a causa del nacimiento y el auge del capitalismo industrial, de la tesis sobre la libertad, y específicamente sobre la libertad en el terreno económico”<sup>18</sup> toda vez que la sociedad mundial y más específicamente la colombiana se encuentra y se seguirá encontrando en un constante cambio de necesidades que corresponden a las insatisfacciones derivadas de la relación laboral la cual es vital para su subsistencia.

Así las cosas se abordara la teoría del derecho laboral en Colombia desde la negativa de reconocimiento de derechos laborales mediante la retribución justa y equilibrada de los procesos productivos en las relaciones de trabajo, a través de cada una de las acciones jurídicas realizadas, en las cuales se plantarán el principio constitucional vulnerado, las causas que originaron dicha vulneración y a su vez las consecuencias de la afectación de dicha trasgresión de derechos en

---

<sup>17</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia T-014 de 1992. M.P. Fabio Morón Díaz.

<sup>18</sup> González Charry Guillermo. Relaciones individuales. Vol. 1. 8ª edición 1994.

todos los aspectos de la vida del trabajador y sus roles en la sociedad como padre de familia, hijo, hermano y demás; como lo relaciona el jurista alemán, ministro de justicia y profesor universitario Gustav Radbruch en su obra filosofía del derecho, de la siguiente manera, la cual me permito citar: “El derecho obrero constituye una reacción contra el espíritu del derecho civil. Este reconoce sólo personas, sujetos jurídicos iguales que contratan entre sí, mediante libres decisiones por ambas partes; y nada sabe del trabajador situado en una posición de inferioridad frente al empresario. Nada sabe tampoco de la solidaridad del proletariado, que compensa o nivela esta inferioridad del poder del obrero individual frente al empleador; ni de las grandes asociaciones profesionales, que mediante sus contratos colectivos de trabajo sobre las tarifas de éste son quienes propiamente lo concluyen sino que mira exclusivamente a los contratantes individuales y al contrato de trabajo singular. Nada sabe, por fin. De la unidad de asociación de la empresa, El código Civil considera sólo una multiplicidad de contratos de trabajo, entre el mismo empresario y los diversos obreros no ligados estos, unos a otros, por ningún vínculo jurídico y no acierta a ver la índole de la empresa como una unidad sociológica cerrada. Los árboles no le dejan ver el bosque. Ahora bien, la esencia del trabajo obrero consiste, cabalmente, en su mayor proximidad a la vida. No ve sólo personas como el derecho civil, sino empresarios, obreros, empleados; no sólo personas individuales, sino asociaciones y empresas, no sólo contratos libres, sino también las graves luchas económicas que constituyen el fondo de estos supuestos contratos libres”<sup>19</sup> toda vez que el ingenio del derecho obrero es la continua lucha en la esencia del trabajo.

Por ende se estudiará el llamado “Derecho laboral para el autor Pérez Botija, en la Argentina, y Rafael Caldera, en Venezuela, quienes pertenecen a corrientes ideológicas distintas, sostienen que es la denominación más adecuada para el contenido y las finalidades del derecho al trabajo, aun cuando es evidente que la

---

<sup>19</sup> Guillermo González Charry. Derecho Laboral Colombiano. Relaciones Individuales. 8ª Edición 1994. Vol. 1.

calificación de laboral se relaciona con el problema al trabajo o la noción de labor, campo sumamente vasto y que puede prestarse a confusiones, ha sido en general una de las tendencias de mayor acogida, porque se ha considerado más acorde con lo que es en realidad el derecho del trabajo y con la finalidad que persigue esta legislación dentro de la organización económica.”<sup>20</sup>

Y las demás designaciones y probabilidades sobre la doctrina del derecho laboral que finalmente lo denominan como un derecho al trabajo independiente de fuentes particulares y activas, toda vez que al tener relación con el derecho civil y comercial debido a la regulación normativa en las relaciones entre ricos y pobres que consagraban estas dos corrientes del Derecho, para finalmente el Estado a través de su carta constitucional garantista de derechos humanos, constituye un orden de protección a las clases trabajadoras que el único título que poseen es su propia fuerza de trabajo, que en la actualidad está siendo sobrevalorada y explotada en el orden económico mundial contemporáneo, en donde la competitividad por ofrecer, garantizar y adquirir los menores costos de producción y mano de obra satisface los intereses de la organización multinacional y la mercantilización del derecho laboral.

## **MARCO CONCEPTUAL**

De acuerdo con lo planeado en el objetivo general de la propuesta de la práctica jurídica social en el Centro de Atención Laboral CAL Bucaramanga, en el cual se establece elaborar estrategias jurídicas que aporten en la defensa de los derechos laborales individuales de los trabajadores de la región de Santander, es importante cumplir con dicho planteamiento a través del análisis y delimitación de determinados conceptos que ayudaran al adelanto del mismo reflejado en las actividades y acciones realizadas.

---

<sup>20</sup> Guillermo González Charry. Derecho Laboral Colombiano. Relaciones Individuales. 8ª Edición 1994. Vol. 1.

Razón por la cual se elaboró un análisis de los mecanismos judiciales para hacer efectivo el cumplimiento de los principios constitucionales del derecho del trabajo en el sistema jurídico Colombiano.

La constitución política en su artículo 86 consagra uno de los mecanismos más dinámicos, efectivos e importantes hasta el momento de protección nacional de los derechos fundamentales, creada a través de la constituyente de 1991, proporcionando un proceso ágil y sumario mediante el cual se logra el reconocimiento de derechos de índole exclusivamente laboral o referida a la seguridad social. Y las decisiones de los jueces en sede de acción de tutela proferidos a través de sentencias que deberán estar direccionados a resolver temas y conflictos laborales en todos los órdenes y niveles, estructurando los siguientes elementos:

- “Su propia concepción filosófica sobre el punto en discusión;
- Su ideología en lo social;
- Su noción del derecho como instrumento de justicia
- Los principios constitucionales
- Los desarrollos legales de esos principios
- La prevalencia de lo sustancial sobre lo formal
- Y un análisis razonado de las pruebas aportadas al debate, sobre la base de que, en la medida en que sean razonables y lógicas, este debe conducir a la defensa de los derechos sustanciales de quien invoca su competencia para ello”.<sup>21</sup>

En concordancia a ello la constitución política establece además en su artículo 23 el derecho fundamental a presentar peticiones respetuosas a todas las personas, entidades, públicas privadas, nacionales o extranjeras que se encuentren dentro del territorio nacional, por motivos de interés general o particular con el fin de obtener

---

<sup>21</sup> Compendio Teórico Practico De Derecho Del Trabajo. Colegio de abogados del trabajo Colombia y legis.2013, pág. 30

pronta resolución completa y de fondo. Dicho derecho fue regulado por la Ley 1755 de 2015.<sup>22</sup> Y las altas cortes en sus líneas jurisprudencias han realizado diversos planteamientos tendientes a salvaguardar el mencionado derecho fundamental, un ejemplo de ello es la sentencia T-667 DE 2011 de la Corte Constitucional en la que se realiza un análisis de las sub-reglas establecidas:

“De conformidad con el artículo 23 de la Constitución Política, “toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.”

Con fundamento en la norma constitucional, la Corte Constitucional ha sostenido que el ámbito de protección del derecho fundamental de petición comprende los siguientes elementos:

- El derecho a presentar, en términos respetuosos, solicitudes ante las autoridades, sin que éstas puedan negarse a recibirlas o tramitarlas.
- El derecho a obtener una respuesta oportuna, es decir, dentro de los términos establecidos en las normas correspondientes.
- El derecho a recibir una respuesta de fondo, lo que implica que la autoridad a la cual se dirige la solicitud, de acuerdo con su competencia, está obligada a pronunciarse de manera completa y detallada sobre todos los asuntos indicados en la petición, excluyendo referencias evasivas o que no guardan relación con el tema planteado. Esto, independientemente de que el sentido de la respuesta sea favorable o no a lo solicitado.
- El derecho a obtener la pronta comunicación de la respuesta”.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> COLOMBIA. Constitución Política De Colombia 1991; Título II; Capítulo 1; Artículo 26. Título II, Capítulo 1; Artículo. 23.

<sup>23</sup> CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-611 DE 2011. M.P. Luís Ernesto Vargas Silva.

Igualmente se ha abordado el tema de asesorías gratuitas a los trabajadores, la cual consiste en ofrecer el apoyo necesario a los trabajadores de la región que así lo requieran para que de esta manera logren comprender la situación en la que se encuentran, toda vez que la finalidad por la cual se crearon las asesorías ha sido para ayudar a quien más lo requiera en la solución u orientación de un problema de tipo laboral, a través de un asesor, designación que recibe la persona encargada de estar siempre dispuesto a brindar dicha cooperación.

Todas las asesorías y acciones jurídicas realizadas en el Centro de Atención Laboral CAL Bucaramanga están orientadas a buscar la protección los Derechos fundamentales que gozan todos los seres humanos por su calidad de sujetos de derechos, por el simple hecho de serlo, debido a que son inherentes, inalienables, imprescriptibles, inembargables, interdependientes y universales, los cuales en el ordenamiento jurídico colombiano están consagrados en la constitución política de 1991, su título segundo, capítulo primero, desde el artículo once hasta el artículo cuarenta y uno.

Se hará necesario durante la ejecución de la práctica, realizar un estudio sobre la reglamentación jurídica respecto al derecho que le asiste a las personas de impugnar determinadas resoluciones, lo cual es posible jurídicamente a través de los Recursos de reposición y en subsidio el de apelación, que permiten solicitar a quien tramita la resolución que la revoque o modifique y por consiguiente la envíe a su superior jerárquico para que éste la revise, corrija o modifique en los términos establecidos para ello y la ley 1437 de 2011 en su artículo setenta y cuatro lo regula.

Hablar de conflictos entre las partes de la relación laboral, los trabajadores y empleadores a través de los desarrollos históricos que permitieron la emersión del derecho del trabajo en Colombia, es importante relacionar la trascendencia de que los trabajadores, la parte más vulnerada de la relación laboral cuentan con mecanismos idóneos que les permiten el acceso a la administración de justicia para dirimir sus conflictos derivados de la relación laboral, los cuales garantizan la

convivencia pacífica y armónica dentro de una sociedad con la aplicación pertinente y segura de cada una de las normas que conforman el ordenamiento jurídico y esto encuentra su plena ejecución cuando en concretas eventualidades y en coordinación con la ley, la autoridad pública respalda: “ la igualdad a las partes, analiza las pruebas, llega a un libre convencimiento, aplica la constitución y la ley” y en la medida de lo posible pregonar la eficacia y ejecución de los derechos intimidados y trasgredidos.

## **6. INFORMES PRESENTADOS**

### **PRIMER INFORME**

En el primer informe de la práctica jurídica social se pretende plantear todas las actividades realizadas en el marco del Acompañamiento Jurídico E Investigativo De Los Derechos Laborales De Los Trabajadores De Santander. Y en este orden de ideas, se dará a conocer el desarrollo del primer objetivo planteado en la propuesta, el cual consiste en la elaboración de estrategias jurídicas que aporten en la defensa de los derechos laborales individuales de los trabajadores y las trabajadoras de la región de Santander, brindando asesorías y realizando acciones jurídicas direccionadas al logar el efectivo cumplimiento de derechos laborales.

Desde un primer momento en el Centro De Atención Laboral (CAL) Bucaramanga, la Directora del centro, la Dra. Marely junto con Asesora del Área Individual la Dra. Ximena realizan la presentación del proyecto CAL; el cual surge como una iniciativa de las centrales de los trabajadores que son la CUT (central unitaria de trabajadores) y la CTC (confederación de trabajadores de Colombia) con el apoyo de la Escuela Nacional Sindical (ENS) para la consolidación de la defensa de los derechos laborales de los trabajadores, para la reclamación del contrato de trabajo como precepto de contratación a nivel nacional.

Y debido a lo establecido en el plan de trabajo de los centros de atención laboral (CAL) los cuales se encuentran ubicados a nivel nacional en la ciudades de Bogotá, Medellín, Cartagena y Bucaramanga con la finalidad de brindar asesorías y realizar acciones jurídicas gratuitas, en el marco de la reivindicación del contrato laboral, siempre buscando el respeto de las garantías laborales, la promoción de

trabajo decente y la desaparición de las formas de precarización, tercerización y flexibilización laboral que aquejan a la población trabajadora en nuestro medio.<sup>24</sup> Igualmente en los estatutos de las centrales se establece que se dispondrá de espacios para atención de trabajadores no sindicalizados para brindar acompañamiento en las soluciones de los problemas laborales y ocupacionales.

#### Desarrollo De Actividades Realizadas En El Primer Mes De La Práctica Jurídico Social:

En un primer momento se analiza el Acuerdo denominado Plan De Acción Laboral Obama – Santos, el cual fue suscrito el 7 de abril de 2011 entre los gobiernos de Colombia y Estados Unidos con la finalidad de lograr la ratificación del Tratado De Libre Comercio entre las dos naciones. En el cual el gobierno Colombiano corrobora su compromiso en la protección de los derechos laborales reconocidos a nivel mundial, con la finalidad de proteger los derechos laborales y sindicales contra actos violentos y castigar a los autores de los mismos, por ende se planteó garantizar una protección verdadera bajo ciertas medidas que deben adoptarse en los plazos indicados.

Inicialmente se valoró: la creación del ministerio de trabajo, reformar el código penal en lo concerniente a sanciones penales para los empleadores que atenten contra el derecho de asociación sindical, reunión y negociación colectiva, cooperativas de trabajo asociado respecto a la formalización y primer empleo, además de que el gobierno colombiano pondrá en práctica un régimen de cumplimiento para impedir que las empresas de servicios temporales sean usadas para vulnerar los derechos laborales, entre otras cinco iniciativas tendientes a regular de alguna manera las condiciones y garantías laborales de los

---

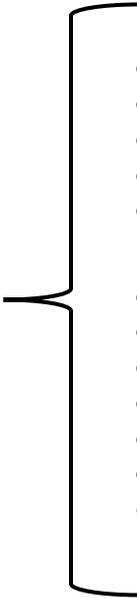
<sup>24</sup> Centro de Atención Laboral. Sobre el CAL. Disponible En: < <http://calcolombia.co/servicios/acciones-juridicas/>>

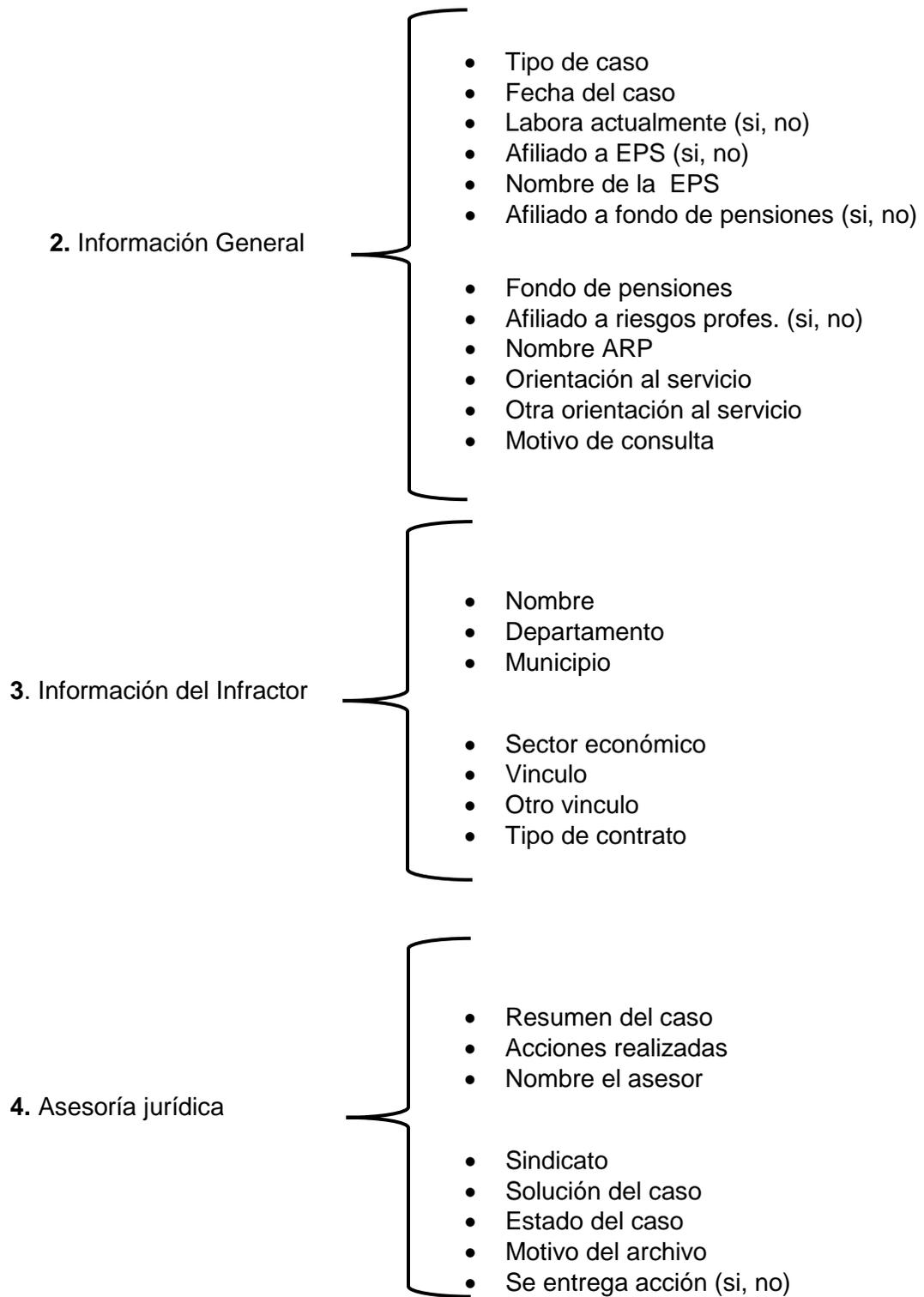
trabajadores con las herramientas políticas y jurídicas que ayudaran a implementar el acuerdo del Plan de Acción Laboral.

En el desarrollo de mi practica jurídico social en el área de ASESORÍAS GRATUITAS EN DERECHO LABORAL INDIVIDUAL, lo cual implica en un primer momento, un encuentro con el usuario, el cual acude personalmente al Centro de Atención Laboral parque allí se le brinde una orientación a sus problemas y conflictos en materia laboral, al cual después de una entrevista, se le solicitan unos datos personales y generales los cuales ayudaran a mantener una comunicación directa y efectiva con el usuario, registrándolos en la base de datos de la entidad y se va indagando sobre el origen de sus problemáticas las cuales pueden llegar generar miedos e incertidumbres; que no le ayudan a ver una salida a sus problemas.

Al diligenciar la base de datos de la entidad, se podrá establecer la siguiente información:

1. Detalle de la persona

- 
- Tipo de identificación
  - Nombres y apellidos
  - Genero
  - Edad
  - Departamento
  - Municipio
  - Barrio
  - Dirección
  - Teléfono
  - Grado de escolaridad
  - Estrato
  - Profesión



## 5. Asesoría psicosocial

- Descripción del problema
- Acciones realizadas
- Otras acciones

- asesor
- Concepto social
- Estado del caso
- Motivo de archivo
- Evaluación

Con la información suministrada por el usuario, se podrá establecer el tipo de asesoría que requiere y la modalidad de contratación utilizada por su empleador, la cual es de vital importancia definirla, debido a que será de gran ayuda al momento de elaborar la acción jurídica.

En la descripción de la base de datos, se establece el servicio de asesoría jurídica, la cual está creada con el fin de ofrecerle al usuario toda la información que requiera para la resolución de sus asuntos laborales, razones por las cuales en Centro De Atención Laboral CAL determina las siguientes áreas de información:

- Liquidación de prestaciones sociales
- Mujeres embarazadas: licencias, indemnizaciones, prestaciones especiales
- Personas en situaciones de discapacidad física y/o cognitiva
- Sistema general de seguridad social: salud, pensiones y riesgos profesionales
- Cooperativas de trabajo asociado (CTA)
- Empresas de servicios temporales (EST)
- Acoso laboral, reintegros e indemnizaciones
- Derecho de asociación y libertad sindical

- Contratos precarios e intermediación ilegal <sup>25</sup>

En ese sentido, el proyecto CAL plantea la realización de acciones jurídicas de manera gratuita para la defensa de los ítems anteriormente establecidos, entre las cuales se encuentra:

- Reclamaciones de pago a empleadores
- Quejas y derechos de petición
- Acciones de tutela en materia laboral y de seguridad social
- Presentación de recursos
- Quejas ante el ministerio del trabajo.<sup>26</sup>

En el desarrollo de mi práctica jurídica social en el CAL, he podido establecer cuáles son las acciones realizadas con mayor frecuencia, como se podrá evidenciar más adelante en los siguientes capítulos, en los cuales relaciono porcentualmente el número de usuarios atendidos y las acciones jurídicas realizadas, entre las que se encuentran los derechos de petición dirigidos a las administradoras de fondos de pensiones. Y mediante la asesoría se analiza la procedibilidad de la misma acción tendiente a lograr la corrección de la historia laboral, pero el usuario deberá estar vinculado al sistema general de pensiones en cualquier fondo a través de la realización de aportes al sistema y que la historia laboral presente Inconsistencias en el reporte de las semanas cotizadas hasta la fecha actual.

---

<sup>25</sup> Centro de Atención Laboral. Sobre el CAL. Disponible En: < <http://calcolombia.co/servicios/acciones-juridicas/>>

<sup>26</sup> *Ibíd.*

Surgirá entonces el interrogante respecto a un fondo en concreto, debido que en un gran porcentaje de los colombianos cotiza allí y la mayoría de usuarios CAL se encuentran vinculados al mismo realizando sus aportes a pensión. ¿Por qué se presenta un derecho de petición si la entidad del sistema general de pensiones, la administradora colombiana de pensiones Colpensiones tiene un formulario específico para dicha solicitud? Todo obedece a una estrategia jurídica analizada y estudiada en el CAL previamente, en la cual se define que si bien la entidad tiene formularios específicos direccionados a realizar las correcciones de la historia laboral, representados a través de 3 formas, en las cuales primero se registra los datos generales del solicitante, se reportan las cotizaciones realizadas entre el periodo de tiempo de enero de 1967 y diciembre de 1994 y finalmente las cotizaciones realizadas a partir de 1995<sup>27</sup> ; a través del diligenciamiento de estos 3 formularios, la resolución 247 de 2013 establece que las reclamaciones presentadas respecto a la corrección de la historia laboral se registrarán de acuerdo a lo establecido en el título 14 de la ley 1437 de 2011, en la cual se determina un término de 15 días desde la presentación de la solicitud, pero que dicho tiempo se prorrogara hasta 30 días más<sup>28</sup>. Pero con la salvedad de que todo esto depende de cada caso en concreto. Y al respecto es importante señalar que si bien en la normativa se regula el tiempo en el cual colpensiones debe realizar la corrección de la historia laboral, en los pronunciamientos de la misma entidad se logra evidenciar que la misma tarda hasta 60 días hábiles (3 meses) contados a partir de la fecha de radicación de la solicitud, en realizar la corrección de la historia laboral.

---

<sup>27</sup> Administradora Colombiana de Pensiones, Colpensiones. Publicaciones. Historia Laboral. Disponible En: <[https://www.colpensiones.gov.co/publicaciones/es-CO/127/Historia\\_Laboral](https://www.colpensiones.gov.co/publicaciones/es-CO/127/Historia_Laboral)>

<sup>28</sup> COLOMBIA. ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES, COLPENSIONES. Resolución 247 de 2013. (8, agosto, 2013) por el cual se adopta el procedimiento para el trámite de correcciones de historia laboral presentadas ante la administradora colombiana de pensiones colpensiones.

Razones por las cuales, debido a la constante incomodidad presentada en los usuarios que asisten al CAL respecto a la demora reiterada en Colpensiones ante la solicitud de corrección de historia laboral, se acompaña el diligenciamiento de los formularios e instructivos de solicitud de correcciones de historia laboral de lo establecido en la ley 1755 del 30 de junio de 2015, en la cual se regula el derecho fundamental de petición<sup>29</sup>. Pero dicha conexidad se logra, si se establece la vulneración de los derechos fundamentales del usuario frente a las inconsistencias de la historia laboral, debido a la afectación al derecho fundamental de la seguridad social, toda vez que acarrea un grave perjuicio, al no permitirle al usuario cumplir con el tiempo requerido por la ley para acceder a la pensión, afectándose de esta manera el cálculo factorial.

Documentos Anexos:

1. Derecho de petición dirigido a la Administradora Colombiana De Pensiones Colpensiones.

La segunda acción realizada con mayor frecuencia, según estudios de evaluación y clasificación de la información de manera porcentual, es la liquidación de las prestaciones sociales correspondiente al cálculo de la remuneración a la que tiene derecho un trabajador cuando termina su contrato de trabajo debido a la subordinación y dependencia con su empleador, motivo por el cual le asume los derechos correspondientes.

No es una acción que directamente los usuarios solicitan, debido a que en un primer momento ellos buscan es una asesoría respecto a que deben hacer debido a que su empleador los despidió y no tienen ni idea que por ende le corresponden unos derechos. Es en este momento en el cual el mismo trabajador no reconoce ni siquiera que tiene contrato de trabajo porque fue un arreglo verbal respecto al compromiso de realizar unas labores determinadas. Y por lo general he logrado

---

<sup>29</sup>COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1755. (30, junio, 2015) por medio de la cual se regula el derecho fundamental de petición y se sustituye un título del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2015. No.49559

identificar que los trabajadores y trabajadoras no tienen conocimiento sobre la existencia de la liquidación de las prestaciones sociales correspondiente al tiempo laborado.

En el desarrollo de la asesoría, se le explica al usuario los elementos que conforman un contrato de trabajo al crearse el vínculo laboral, mediante el cual el trabajador pone a disposición de otro su capacidad física e intelectual para desarrollar una determinada labor y que igualmente está sometido al poder de subordinación contante por parte de la otra persona u organización, se configura lo estipulado en el código sustantivo del trabajo en su artículo 23, en el cual se consagran los elementos esenciales de un contrato de trabajo, respecto a la realización de la actividad por al cual contratado de manera personal e individual, la continua sumisión respecto a su empleador y la remuneración económica percibida durante la ejecución de las funciones por las cuales fue requerido.

Debido a que el objetivo de la asesoría es “empoderar” al trabajador para que reclame sus derechos laborales, se considera conveniente explicarle al usuario que si bien la relación laboral se determina respecto de la existencia de un contrato de trabajo, esta va mucho más allá de dicho formalismo en el cual se pactan unas determinadas condiciones que realmente no afectan el vínculo laboral, debido a que la relación surgida es consecuencia de la existencia de la misma en la realidad y lo que se considera importante es la configuración de los tres elementos previamente mencionados.

Por consiguiente si tiene un arreglo verbal con su empleador se le precisa al usuario que si en el tiempo, modo y lugar de la relación laboral surgen los elementos anteriormente expuestos, se podrá reclamar cada uno de los derechos fundamentales, constitucionales y legales que se derivan del contrato de trabajo a término indefinido.

Explicándole finalmente que tiene derecho a la liquidación de las prestaciones sociales correspondientes al tiempo laborado, la cual será realizada de manera gratuita en la menor brevedad posible, con el fin de que posteriormente el trabajador la presente ante su empleador, para que este cancele los dineros correspondientes adeudados, igualmente se le orienta al usuario que en el caso en el cual su empleador le manifiesta su voluntad de no reconocerle sus derechos, podrá acudir ante el ministerio del trabajo, toda vez que es el órgano competente gubernamental para citar a conciliación a las partes a través del mecanismo alternativo de solución de conflictos mediante el cual podrán gestionar el reconocimiento y pago de la liquidación, agotando a su vez el requisito de procedibilidad como medida obligatoria para dirimir sus conflictos ante un juez de la república.

Documentos Anexos:

## 2. Liquidación de las prestaciones dirigida a laboratorios Avantis s.a.

La tercera acción realizada con mayor frecuencia en el CAL es la acción de tutela basada en el principio de la estabilidad laboral reforzada como mecanismo de protección laboral de aquellos trabajadores que presentan un estado de especial protección, debido a que su condición les genera una vulneración constante a sus derechos fundamentales en el marco de una relación laboral, debido a que su empleador en determinado momento les manifiesta su voluntad formal de terminar el contrato laboral obviando o ignorando el principio en mención.

Posteriormente se analiza el caso en concreto, determinando si cumple con lo consagrado en el artículo 53 de nuestra carta política y los pronunciamientos de altas cortes, las cuales han desarrollado dicho principio y establecen la procedibilidad del mismo en casos muy particulares que puedan afectar trascendentalmente los derechos del trabajador, en las siguientes condiciones:

- Mujeres en estado de gestación
- Mujeres en periodo de lactancia
- Trabajadores con fuero sindical
- Trabajadores con discapacidades físicas
- Trabajadores afectados con limitaciones
- Trabajadores con tratamiento médico pendiente

Razones por las cuales la legislación colombiana ha determinado que cuando el empleador manifieste justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, no podrá efectuarlo en los trabajadores que posean las condiciones anteriormente mencionadas, debido a que se encuentran bajo la protección del principio de la estabilidad laboral reforzada, garantizando que su condición de especial protección no se convierta en una causal de despido y que igualmente puedan permanecer en su empleo y obtener beneficios salariales y de prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo.

La acción tendiente a garantizar de manera inmediata a través de un procedimiento preferente y sumario, es la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la constitución política y reglamentada por el decreto 2591 de 1991, dicha acción se realiza con el fin buscar la protección de los derechos fundamentales del trabajador, debido al caso concreto y a las acciones que determinan la violación al principio de estabilidad laboral reforzada, en conexidad con los derechos fundamentales a la vida, a la igual, a la dignidad humana, a la hora, al trabajo, al debido proceso, a la seguridad social,, al mínimo vital y demás que se consideren vulnerados por parte de su empleador bajo la continua subordinación y dependencia, para que de esta manera el juez constitucional en sede de tutela determine el amparo inmediato bajo las pretensiones establecidas en la misma acción.

Debido a los diversos casos presentados entre los usuarios que asisten al CAL, se ha logrado establecer múltiples escenarios en los cuales es procedente la acción de tutela demostrando la violación al principio de la estabilidad laboral reforzada en conexidad con los derechos fundamentales.

Y un ejemplo de las situaciones presentadas en los trabajadores que asisten al CAL son las siguientes:

- Despidos de trabajadores con tratamiento médicos pendientes, en proceso de rehabilitación
- Despidos de trabajadores que tienen restricciones o recomendaciones médicas para trabajar
- Despidos de trabajadores en proceso de calificación de origen y pérdida de capacidad laboral por parte de las EPS, ARL o juntas de calificación
- Despidos de trabajadores incapacitados
- Desmejoras salariales debido a su estado de salud
- Despidos de trabajadores que han sufrido accidentes laborales en las instalaciones de la empresa

Y muchos casos más, en los cuales se puede establecer la constante violación de derechos laborales por parte de los empleadores en el marco del principio de la estabilidad laboral reforzada, motivos por los cuales en la asesoría brindada al usuario se le solicita fotocopia de toda la documentación que demuestre su estado de salud, como su historia clínica, tener claro el tipo de contrato, el diagnóstico médico, los factores de tiempo y lugar de la afectación en relación con el trabajo y todo lo demás que se considere conveniente para analizar y realizar la acción de tutela.

Documentos Anexos:

3. Acción de tutela por estabilidad laboral reforzada por tratamiento médico pendiente y en proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral.

Además también se presenta en los usuarios que asisten al centro de atención laboral en la búsqueda de una asesoría en materia laboral, es lo concerniente a la determinación del origen de las causas que conllevaron al accidente o enfermedad y la pérdida de la capacidad laboral en forma permanente y definitiva de las diversas patologías presentadas en su estado físico y psicológico producto de los largos años laborados o de los sucesos desafortunados presentados en el marco de la una relación laboral. Motivos por los cuales el usuario pretende acceder a las prestaciones económicas y asistenciales establecidas en el sistema de seguridad social integral, a través del sistema de calificación realizado por las instituciones competentes y establecidas para ello.

Se presenta entonces en el trabajador una serie de confusiones respecto a las calificaciones establecidas en un primer momento debido a la falta de atención en las empresas en lo concerniente a la salud ocupacional de los trabajadores y las confrontaciones entre las ARL, EPS y AFP por definir quien finalmente quien es el responsable de la atención, tratamiento y pago de las incapacidades según el tipo de enfermedad.

En primer lugar se estudia la reglamentación jurídica partiendo de los fundamentos constitucionales que se le estarían trasgrediendo al trabajador, el decreto 1295 de 1994 por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales, la ley 1562 de 2012 sobre riesgos laborales y salud ocupacional, el decreto 1353 de 2013 por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez y la ley 100 de 1993.

Son diversos los casos presentados en los trabajadores que asisten al centro de atención laboral y por ende la acción más realizada en lo que concierne al tema según lo consagrado en el decreto 2461 de 2001 por el cual se reglamente la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de

invalidez, se establece que contra los dictámenes proferidos proceden los recursos de reposición y/o apelación, los cuales podrán ser presentados por cualquiera de las partes interesadas, ante las instancias establecidas.

Para la realización de los recursos primero nos basamos en unos hechos, en los cuales hacemos una relación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar de inicio de los problemas de salud a causa del accidente o enfermedad laboral a través de la historia clínica allegada por el usuario y lo que finalmente se presenta es lo establecido en el artículo 74 de la ley 1437 de 2011, un recurso de reposición y en subsidio apelación ante quien en primera instancia emitió el dictamen de calificación de origen o pérdida de capacidad laboral para que en su defecto lo reponga a través de la aclaración, modificación, adición o lo revoque como lo establece la norma. Conjuntamente a ello, se alude la figura de la apelación, la cual consiste en que el superior jerárquico administrativo o funcional de quien inicialmente emitió el dictamen decida sobre las mismas medidas relacionadas anteriormente sobre el dictamen, cumpliendo el mismo propósito pero a nivel sobresaliente.

Documentos Anexos:

4. Recurso de reposición y en subsidio apelación por calificación del porcentaje de pérdida de capacidad laboral.

Debido a que el servicio prestado en el CAL es gratuito, lo que se pretende finalmente es enseñarles a los trabajadores como están establecidos los procesos y en que instancias se encuentran las situaciones presentadas y los términos para presentar las acciones, los recursos se realizan a nombre propio de los trabajadores, recordándoles que el compromiso de cada caso en específico es personal e intransferible y que en ningún momento nosotros como practicantes somos sus representantes.

Se analiza el caso en concreto junto con el trabajador y se le explica que de acuerdo a lo que el mismo manifiesta respecto a la inconformidad de las decisiones presentadas se realizara la acción jurídica que tendrá conocimientos jurídicos, debido al área del conocimiento en la cual como practicantes de derechos nos encontramos.

Finalmente se realiza el acompañamiento y seguimiento hasta donde las instancias establecidas nos permiten actuar, debido a que la última instancia en los procesos de calificación es la junta nacional de calificación de invalidez y si el trabajador no está de acuerdo con la última decisión, se le explica que podrá iniciar un proceso ordinario a través de un abogado titulado y nuestra competencia como CAL llega hasta cierta instancia.

En el centro de atención laboral CAL Bucaramanga, no solamente se asesoran trabajadores con el fin de darles a conocer sus derechos, sino que también se realiza el respectivo acompañamiento desde la elaboración y presentación de una acción que ayude a la reivindicación de sus derechos con el respectivo seguimiento de la acción realizada.

## **SEGUNDO INFORME**

En el segundo informe mensual de la práctica jurídica social, se pretende exponer las actividades que se han venido realizando, en el cumplimiento del objetivo planteado en la propuesta, en el cual se establece participar en los procesos formativos de carácter académico, organizados y planteados por el Centro De Atención Laboral CAL.

Siendo importante manifestar que la Universidad Industrial De Santander, la Facultad de Ciencias Humanas y la Escuela De Derecho Y Ciencia Política en convenio con la Escuela Nacional Sindical dictaron el Diplomado en Derecho Constitucional E Internacional Del Trabajo Con Énfasis En Libertad Sindical Y Tercerización Ilegal, el cual el Centro De Atención Laboral (CAL) Bucaramanga me permitió realizar en el marco de mi práctica jurídica en la entidad, en la cual se defienden los derechos laborales de los y las trabajadoras de Santander.

Desarrollo De Actividades Realizadas En El Segundo Mes De La Práctica Jurídico Social:

La primera parte del informe corresponde a la participación en los procesos formativos de carácter académico, organizados y planteados por el Centro de Atención Laboral (CAL).

El objetivo general de los procesos de formación, es promover en los practicantes, voluntarios y asesores que conforman el grupo de trabajo del Centro de Atención Laboral (CAL) Bucaramanga, competencias comunicativas, argumentativas y orales para la asesoría y acompañamiento a trabajadores y trabajadoras en la defensa de los derechos laborales, en los cuales se estudiaron los temas de:

- Derecho individual
- Derechos colectivo
- Línea de investigación estratégica para la exigibilidad de derechos laborales
- Área social.

En los objetivos específicos se plantea:

- Desarrollar jornadas de capacitación en temas de derecho individual y colectivo
- Aplicar estrategias para el fortalecimiento de habilidades en la exigibilidad de derechos y en el uso de alternativo del derecho

- Estudiar el contexto político del mundo del trabajo en defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores del región
- Realizar jornadas de formación para usuarios individuales y colectivos del centro de atención laboral en el marco de la estrategia de aprender haciendo enseñando
- Analizar y evaluar casos individuales y colectivos abordados en el centro de atención laboral a través de la realización de clínicas jurídicas
- Viabilizar la importancia del enfoque diferencial al interior de las diversas acciones que se desarrollan en el CAL
- Generar espacios de discusión, en relación con la interdisciplinariedad y su importancia.

Y en concordancia con la metodología planteada por el Centro De Atención Laboral, se dictaron las siguientes capacitaciones en el desarrollo de mi práctica jurídica social en la entidad:

Tabla 2: Actividades realizadas.

ACTIVIDAD REALIZADA: JORNADAS DE FORMACIÓN	TEMAS ESTUDIADOS
1. <b>Clínica psico - jurídica</b>	Enfocada a orientarnos y dar soluciones a los cuestionamientos psicológicos que surgen en el ámbito jurídico.
2. <b>Derecho constitucional laboral</b>	Se estudiaron los principios, acciones y normas que regulan las relaciones laborales con el fin de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección del trabajo como finalidad del código laboral.
3. <b>Organismos internacionales – derecho laboral</b>	Analizado de acuerdo con la constitución política, los tratados y convenciones internacionales suscritos por Colombia y el código sustantivo del trabajo.

Tabla 2. Continuación

<p><b>4. Salud y seguridad social</b></p>	<p>Estudiado a través de la 100/93 a través del sistema general de seguridad social en salud y riesgos laborales a los cuales todo trabajador debe estar afiliado de manera independiente o dependiente, con el fin de garantizar una protección integral, en el cual el empleador transfiere sus responsabilidades a las instituciones establecidas para ello.</p>
<p><b>5. Protección de derechos: pensiones</b></p>	<p>Se establece la protección a través de la ley 100/93 el riesgo a la invalidez, a la vejez y a la muerte reconocido a través de una pensión la cual está a cargo de las administradoras de fondos pensiones AF.P.</p>
<p><b>6. Tutela como mecanismo de protección de derechos laborales</b></p>	<p>En conexidad con los derechos fundamentales constitucionales cuando se trasgreden los derechos laborales de los trabajadores en el marco de la relación laboral y más aún cuando el trabajador se encuentre en la situación de debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, bajo la continua subordinación o indefensión hacia su empleador.</p>
<p><b>7. Libertad sindical</b></p>	<p>Pertenciente a la rama del derecho laboral colectivo consagrado en la constitución política con el fin de garantizar que los trabajadores se desarrolló de las distintas actividades en la sociedad.</p>
<p><b>8. Prácticas antisindicales</b></p>	<p>Acciones que atentan contra la libertad sindical, ya sea del empleador, del trabajador, de las organizaciones sindicales, y de todo aquel que ejerza fuerza física o moral en los trabajadores con el fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical.</p>
<p><b>9. Centrales CUT-CTC</b></p>	<p>Debido a que el desarrollo del proyecto fue gracias a la iniciativa de cooperación entre las centrales sindicales en la búsqueda de una solución a la problemática socio económico que viven miles de personas trabajadoras en el país, en el marco de las relaciones laborales.</p>
<p><b>10. Plan de acción laboral</b></p>	<p>Suscrito entre los gobiernos de Estados Unidos y Colombia con fin de comprometerse a proteger los derechos laborales internacionales y prevenir la violencia contra los líderes sindicales.</p>
<p><b>11. Seguridad social integral</b></p>	<p>Establecido como el conjunto de instituciones, normas y procedimientos que disponen las personas para mejorar la calidad de vida mediante el cumplimiento progresivo de planes y programas que el estado y la sociedad desarrollan para proporcionar la cobertura integral de las contingencias a la salud y la capacidad económica de los trabajadores.</p>

Tabla 2. Continuación

<p><b>12. Derecho de petición</b></p>	<p>Consagrado en el artículo 23 de la constitución política y desarrollado en la ley 1755 del 2015 por la cual se regula el derecho fundamental de petición que tienen los ciudadanos de solicitar a las autoridades que se les suministre información sobre situaciones de interés general y/o particular.</p>
<p><b>13. Grupo focal</b></p>	<p>Se realiza una reunión con todo el equipo de trabajo CAL, en el cual las directivas del proyecto desean conocer de manera abierta y espontanea nuestra experiencia hasta el momento sobre nuestro trabajo y desempeño en el mismo, para conocer nuestras dudas, inquietudes y recomendaciones.</p>
<p><b>14. Procedimiento administrativo sancionatorio</b></p>	<p>Se enfatizó en la protección de los derechos de las personas en sede administrativa y la observancia del principio de supremacía constitucional como eje de la actuación de las autoridades públicas sujeto a principios y reglas propias de la investigación administrativa en materia laboral.</p>
<p><b>15. Derecho individual</b></p>	<p>Se analizaron los elementos del contrato de trabajo y las relaciones entre las partes de la relación laboral a nivel individual, a través de las diversas formas de contratación laboral.</p>
<p><b>16. Inclusión social y genero</b></p>	<p>Se estudiaron las políticas tendientes a garantizar la inclusión social para un desarrollo sostenible y equitativo en la sociedad, con fin de proporcional garantías reales para la protección de los derechos humanos, debido a que se reconoce la desigualdad de género, lo cual es un gran impedimento para el desarrollo humano e igualitario en un país .</p>
<p><b>17. Primeros auxilios psicológicos para atención a usuarios</b></p>	<p>Se realizó la capacitación debido a la alta afluencia de usuarios con problemas emocionales surgidos en el marco de su relación laboral a causa de sus problemas de salud presentados debido al accidente o enfermedad laboral, las cual en diversas ocasiones se encuentra en proceso de calificación.</p>
<p><b>18. Queja internacional ante la OIT</b></p>	<p>El procedimiento de queja se rige por los artículos 26 al 34 de la Constitución de la OIT. En virtud de estas disposiciones, puede presentarse una queja contra un Estado Miembro por incumplimiento de un Convenio ratificado por otro Estado Miembro que hubiese ratificado el mismo Convenio, por un delegado a la Conferencia Internacional de Trabajo o por el Consejo de Administración en el marco de sus competencias.</p>

Tabla 2. Continuación

<b>19. Medicina laboral</b>	Se realizó una charla con un médico especialista en medicina laboral, enfocada a explicarnos cómo funcionan los mecanismos de protección en la atención médica oportuna, en la rehabilitación temprana y en la reincorporación de los trabajadores que han sufrido accidentes o enfermedades de tipo profesionales a sus puestos de trabajo.
-----------------------------	--

Se asistió igualmente a la jornada complementaria a las establecida en la atención usuarios al Diplomado en Derecho Constitucional E Internacional Del Trabajo Con Énfasis En Libertad Sindical Y Tercerización Ilegal, en convenio con la Escuela Nacional Sindical, con una duración de 160 horas en total, en el cual se estudiaron los temas de:

- Fundamentos del derecho laboral.
- Inclusión laboral – instrumentos internacionales y constitucionales.
- Contexto internacional del trabajo. Acciones constitucionales.
- Principios y fundamentos de la seguridad social en Colombia.
- Seguridad social y la protección de los trabajadores tercerizados.
- Derecho laboral colectivo.
- Acciones contravenciones, acciones administrativas, ordinarias y penales.

El diplomado realizado en la Universidad Industrial De Santander en la Facultad de Ciencias Humanas y la Escuela De Derecho Y Ciencia Política en convenio con la Escuela Nacional Sindical, se dictó con el apoyo pedagógico de especialistas en los temas y de abogados activos de la Escuela Nacional Sindical y litigantes destacados de la región.

Se estudiaron 12 sesiones de los siguientes temas:

- Contexto laboral en Colombia: situación de trabajo decente y agenda laboral – situación de la libertad sindical y la intermediación ilegal.
- Normatividad internaciones del trabajo y su aplicación en Colombia – protección constitucional de los derechos laborales.
- Derecho de asociación sindical en Colombia y sus mecanismos de protección constitucionales, administrativos y ordinarios.
- Derecho de negociación colectiva mecanismos de protección constitucionales, administrativos y ordinarios.
- Derecho a la huelga mecanismos de mecanismos de protección constitucionales, administrativos y ordinarios.
- Seguridad social integral y riesgos de la desprotección social en trabajadores tercerizados.
- Doctrina de la OIT y jurisprudencia de la corte constitucional y de la corte suprema de justicia acerca de las relaciones laborales ilegales e intermediación ilegal.
- Protección internacional de la libertad sindical
- Protección constitucional y penal de la libertad sindical
- Protección ordinaria y administrativa (inspección laboral) de la libertad sindical y en casos de intermediación ilegal
- Elaboración de artículos y acciones.
- Panel de los artículos y las acciones elaboradas por los participantes.

Se realizaron talleres, tendientes a elaborar acciones para la protección de los derechos laborales y se estudiaron los fundamentos jurídicos generales bajo los criterios constitucionales y jurisprudenciales.

Todo esto debido a la finalidad por la cual se realizan los programas de educación continua como lo son los diplomados, los cuales nos permiten profundizar en

aspectos específicos de una disciplina del derecho, constituyéndose en una buena estrategia para actualizar conocimientos en materia laboral.

Igualmente se asistió al taller realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en convenio con la Escuela Nacional Sindical (ENS) sobre la promoción del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en Colombia y las estrategias jurídicas para la formalización laboral, con el fin de identificar prácticas de tercerización laboral e intermediación laboral ilegal.

En el cual se estudiaron las estrategias para conocer la situación actual de los trabajadores, debido a los problemas presentados por la intermediación laboral respecto a la violación masiva de derechos y los riesgos en las relaciones laborales.

Además se estudió las recomendaciones emitidas por la comisión de expertos en aplicación de Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las medidas necesarias exigidas al gobierno nacional para garantizar los derechos de los trabajadores sin distinción alguna respecto a la relación laboral.

Se desarrollaron talleres con fin de identificar los aspectos prácticos de las ambiguas y disfrazadas relaciones laborales, con la finalidad de conocer las obligaciones de los inspectores de trabajo tendientes a realizar los mapeos correspondientes de contratación y procesos, para lograr establecer cuáles son las actividades misionales permanentes utilizadas durante la investigación administrativa laboral. Todo esto con la ayuda de entrevistas a los trabajadores, contratistas y empresarios, los cuales constituyen una herramienta importante en la inspección debido a que contribuyen a corroborar y validar la información.

Se analizaron las novedades del decreto 1429 de 2010 y la posición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en aceptar y respetar el contrato laboral en virtud del pluralismo de las organizaciones sindicales.

Finalmente se abordó la conceptualización de lo misional permanente desde las altas cortes, la OIT y la sociología del trabajo, debido a que el contrato laboral debe ser la regla y no la excepción.

En el centro de atención laboral CAL Bucaramanga, no solamente se asesoran asuntos del área del derecho individual sino también del área del derecho laboral colectivo, si bien se establece que la práctica está enfocada a todo lo relacionado con el área individual también se nos capacita y se nos refuerzan conocimientos del derecho laboral colectivo, dado que son las dos áreas en las que se trabaja en el CAL.

Todo esto debido a que dentro las mismas organizaciones sindicales los trabajadores afiliados confunden sus derechos laborales sindicales con sus derechos laborales individuales y en el CAL primero se realiza el análisis desde la organización sindical para posteriormente realizar el debido acompañamiento en el área de derecho laboral individual, razones por las cuales se brindan las capacitaciones a todo el equipo de trabajo respecto a las problemáticas presentadas en la organización sindical.

### **TERCER INFORME**

De acuerdo con lo planteado en el tercer objetivo de la práctica jurídica de Acompañamiento Jurídico E Investigativo De Los Derechos Laborales De Los Trabajadores De Santander realizada en el Centro De Atención Laboral (CAL) Bucaramanga, se propone diseñar un producto investigativo sobre el mundo del trabajo enfocado en la problemática del acoso laboral, el mencionado producto se desarrolla dentro de los planteamientos y temáticas abordadas en el Diplomado

en Derecho Constitucional E Internacional Del Trabajo Con Énfasis En Libertad Sindical Y Tercerización Ilegal, en convenio con la Escuela Nacional Sindical y la Universidad Industrial De Santander.

El tema desarrollado corresponde a la temática del Acoso Laboral En Colombia, en el cual se analizan los factores, conductas y normas legales establecidas por el Gobierno Nacional para el análisis y desarrollo del mismo.

Desarrollo Del Producto Investigativo Sobre El Acoso Laboral En Colombia:

La conducta de acoso en una relación laboral se analiza desde la materialización de la acción de hostigamiento para generar en una persona ciertas reacciones tendientes a afectar su estabilidad emocional y la capacidad laboral en el trabajo; se ha estudiado desde los años 80, y fue en 1990 en el congreso de Hamburgo sobre higiene y seguridad en el trabajo, en el que el psicólogo laboral Heinz Leymann utilizó el termino por primera vez de MOBBING, el cual traduce el trato hostil al que es sometido un individuo en su esfera laboral.

Siendo entonces en Suecia el primer país en el mundo en expedir una legislación nacional para prevenir el acoso moral en el trabajo. Destacando que además en la declaración universal de los derechos humanos, en el artículo 23, numeral 1, se establece que: “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”<sup>30</sup> se constituyen las garantías mínimas con las que debe gozar un trabajador en su empleo, para la realización satisfactoria de sus labores. E igualmente en el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo, aunque no hace

---

<sup>30</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 16. (30, diciembre, 1972). Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1973. No. 33.780.

una referencia expresa sobre el tema del acoso laboral, “da pautas para prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia de este y guarden relación con la actividad laboral, con el fin de reducir al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherente al medio en el que se labore.”.<sup>31</sup>

El acoso laboral en Colombia no ha tenido antecedentes normativos, inicialmente se tiene que la constitución política de 1991, en los decretos 1832 y 1295 de 1994, en el código sustantivo del trabajo, el código penal, y en los pronunciamiento de la corte constitucional, todos estos han establecido unas directrices y conceptos relativos respecto a los derechos fundamentales, al trabajo y a la dignidad humana.

Pero con el proyecto ley N° 88 de 2004, se propuso la ley de acoso laboral, siendo esta aprobada y promulgada el 23 de enero 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 laborales.<sup>32</sup>

La ley 1010 de 2006 reglamenta legalmente el acoso laboral en Colombia y a través de esta ley haremos el análisis jurídico de la conducta de acoso laboral, en la cual: “se entenderá por acoso aboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleador, trabajador o parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.”<sup>33</sup>

En el objeto de la ley se plantean ciertos verbos tendientes a describir las conductas mediante las cuales se crea la figura de acoso laboral en el marco de una relación de trabajo tanto pública como privada, mediante la determinación,

---

<sup>31</sup> MOTTA, Fernando. El acoso Laboral en Colombia. En: Área Jurídica. Enero-Junio, 2008, Numero 4.

<sup>32</sup> *Ibid.* .

<sup>33</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1010. (23, enero, 2006) por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2006. No. 46.160.

alusión, modificación e inhabilitación de las diversas formas de manifestación violatoria de los derechos fundamentales del trabajador.

Igualmente los bienes jurídicos protegidos a través de la reglamentación jurídica de la ley, son todos aquellos derivados de una relación laboral en conexidad con los derechos fundamentales establecidos constitucionalmente.

Así mismo para efectos de la misma ley, el acoso laboral se puede generar bajo ciertas modalidades, entre las cuales se encuentra:

- Maltrato laboral – violencia física o verbal
- Persecución laboral – actos reiterados - arbitrarios
- Discriminación laboral – trato diferente
- Entorpecimiento laboral – obstaculizar
- Inequidad laboral – funciones – remuneración
- Desprotección laboral – ordenes no adecuadas
- Actos de irrespeto a la dignidad humana contrario a disciplina y subordinación laboral, ocasión del trabajo, riesgo laboral – seguridad social.

Todas estas conductas con características específicas tendiente a afectar la moral y la integridad física y mental del trabajador y así mismo entorpecer el cumplimiento de sus labores en el ámbito laboral, colocando en riesgo la dignidad del mismo.

La misma ley señala como sujetos activos o autores a la persona que desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o en cualquier otra posición de mando y dirección en una empresa u organización.

Dentro de las conductas en las cuales se enmarca el acoso laboral se encuentran los actos de agresión física, las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la víctima, los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional y amenazas injustificadas de despido, burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

Teniendo entonces que realizar la aclaración de que la ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral, no es aplicable a las relaciones de derecho civil, comercial y administrativa.

Así mismo se plantea en la norma de acoso laboral en Colombia, que los empleadores deberán en cumplimiento de las garantías mínimos a los trabajadores que estén a cargo de este, que dentro de los tres (3) siguiente meses a la publicación de la ley 1010 de 2006, someter a revisión del inspector de trabajo, el texto relativo a los mecanismos de prevención y protección al acoso laboral con el procedimiento interno respectivo, el cual debería contener: “el domicilio principal, documentación que acredita la participación de los trabajadores, mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral, procedimiento interno, manejo de la confidencialidad de los casos, descripción del procedimiento de conciliación y funciones del comité de convivencia”. Y se llegase a incumplir dichos planteamiento, la sanción será administrativa por el código sustantivo del trabajo.

La víctima de acoso laboral podrá denunciar dichas acciones tendientes a afectar gravemente su integridad en el marco de una relación laboral ante diversas instancias, entre las cuales se encuentran:

- Los comités de convivencia de la empresas
- Su jefe inmediato o superior
- Inspector de la oficina del trabajo
- Inspectores municipales de policía del domicilio de su empresa
- Personeros municipales
- Defensoría del pueblo

Todas esas instancias tendientes a lograr la cesación del acoso laboral del individuo que se sienta vulnerado o amenazado en su integridad física o mental.

Y desde el Centro De Atención Laboral CAL, se apoya al trabajador víctima del acoso laboral mediante la realización en primera instancia de la queja ante el

comité de convivencia de la empresa con la cual se creó el vínculo laboral; se realiza una identificación del accionante a través de un encabezado, en el cual se manifiesta las razones por las cuales se procede a interponer la denuncia por acoso laboral en contra del accionado, el cual deberá estar debidamente señalado con nombres completos y cargo que ocupa en la empresa, toda vez que se considera vulnerado el derecho fundamental a trabajar en condiciones dignas y justas y que debido a la constante persecución de la cual ha sido objeto por parte del accionado con el único propósito de desmotivarlo laboralmente, dar por terminado el contrato de trabajo y generar un trato diferencial con los demás trabajadores, se procede a plantear una relación cronológica y coherente de los hechos, en los cuales se plantea el inicio de la relación laboral, el cargo, las funciones, el salario y demás factores que se considere necesarios mencionar debido a su relación con los factores regulados en la norma.

Y el argumento por el cual se procede a solventar dicha solicitud, es mediante el análisis de que el derecho al trabajo debe ser considerado y ratificado como un deber social, el cual ha sido objeto de estudio por diversos autores como una forma de dignificar al hombre, debido a que no se puede entender el trabajo como el simple hecho de contar con un empleo estable, debe contemplar las condiciones materiales en que determinado empleo se desarrolla, lo cual debe darse en un marco de DIGNIDAD, principio por el cual se rigen las relaciones humanas y más aún en el ámbito laboral con el fin de proteger los demás derechos fundamentales; debido a que la situación generada del acoso laboral deberá estar enmarcada en los hechos típicos que hacen posible la aplicación de la ley 1010 de 2006 y las modalidades generales que afectan la relación laboral y que se constituyen en elementos generadores de situación de acoso laboral entre las cuales sobresalen la persecución laboral, la inequidad en las condiciones de trabajo y el entorpecimiento de las labores.

Concluyendo que no solo se le está violando los bienes jurídicos protegidos expresamente por el legislador entre los cuales se encuentra el trabajo en

condiciones dignas y justa, la libertad, la intimidad, la honra, al salud mental de los trabajadores y la armonía entre quienes de uno u otra manera comparten el mismo ambiente laboral<sup>34</sup> debido a que se está atentando contra lo consagrado en la constitución política y el código sustantivo del trabajo que desarrollan los principios necesarios para que pueda desarrollarse un trabajo en condiciones dignas y justas entre las partes de la relación laboral.

Las peticiones se realizan según cada caso en concreto, pero se han podido establecer unas peticiones generales según previo análisis, entre las cuales se encuentra: Que según en lo establecido en los artículos 12 y 13 de la ley 1010 de 2006, se surtan todos los procedimientos adecuados con el fin de investigar las conductas ejercidas en contra del empleado víctima del acoso laboral y que se interpongan las sanciones correspondientes DE SER COMPROBADO, segundo que se realicen las acciones de control interno en la empresa tendientes a mejorar las relaciones laborales con el fin de que no se continúen ejecutado en contra de los trabajadores, tercero que se oficie a la defensoría del pueblo y al ministerio público a efecto de que actúen en relación a la defensa de los derechos humanos del trabajador, debido a que las conductas y modalidades definidas como acoso laboral se presentan en la relación laboral con fin de hostigar e impedir el pleno goce y ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, afectando su estabilidad emocional, física y económica. Y finalmente se oficie a la Fiscalía General De la Nación con la finalidad de que se investigue las conductas descritas que son típicas de las contenidas en los artículos 198, 199 y 200 del código penal colombiano.

Procedimiento A Seguir Para Realizar La Denuncia De Acoso Laboral En Colombia:

La denuncia sobre actos tendientes a generar acoso laboral en un trabajador, deberá cumplir la formalidad de ser tramitada por escrito en una demanda, en la

---

<sup>34</sup> COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1010. (23, enero, 2006) por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2006. No. 46.160.Artículo 2.

cual deberán detallarse concretamente los hechos tendientes a identificar si es realmente víctima de acoso laboral y así mismo se deberán incluir las pruebas que demuestren contundentemente lo planteado, para llegar a proponer una prueba sumaria de los mismos hechos.

A pesar que la Ley 1010 de 2006 consagra que la queja o petición para poner en marcha los mecanismos preventivos y correctivos del acoso laboral, debe presentarse por escrito, esto no impide que pueda presentarse en forma verbal, en los casos en los que no se pueda o no se sepa hacer por escrito, en aplicación al principio de eficacia dispuesto en el código Contencioso Administrativo. C-282 de 2007.

La autoridad encargada de recibir la denuncia deberá darle el trámite correspondiente, el cual inicialmente en los términos de ley deberá obligar provisoriamente al empleador a que se inicie los procedimientos confidenciales de análisis y corrección, programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten el mismo espacio laboral dentro de la misma empresa. Y para adoptar esta medida inicialmente se escuchará a quien realice la denuncia.

Otra opción de mecanismo protector, se deberá iniciar una conciliación como medio alternativo de solución de conflictos, en el cual las partes involucradas intentaran dialogar sobre el conflicto presentado, en un centro de conciliación autorizado por el ministerio de justicia y del derecho, para que la misma tenga validez legal y jurídica.

Pero si los empleadores omiten estos primeros pasos que son medidas de protección iniciales para la prevención de estas situaciones, se entenderá la tolerancia de los mismos ante las problemáticas presentadas en torno al tema del acoso laboral en Colombia en la respectiva empresa.

Así mismo la denuncia presentada inicialmente por escrito, si la parte quien la realiza desea deberá acompañar dicha solicitud copia de traslado a otra dependencia de la misma empresa en la cual labora si la hubiese.

Cuando se da la finalización del debido proceso internamente en la empresa involucrada en el conflicto, se sancionará según lo previsto en el código único disciplinario de los servidores públicos.<sup>35</sup>

Igualmente se prevé en la ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral en Colombia que cuando el trabajador afectado por los actos tendientes a producir en el trabajador afectaciones morales y psicológicas provenientes del mismo acoso y si se da por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, o si este hubiere renunciado u abandonado el cargo, podrá reclamar la indemnización en los términos establecidos en el código sustantivo del trabajo en el artículo 64.<sup>36</sup> También se establece por ende la obligación del empleador culpable de tolerar las conductas de acoso laboral en sus trabajadores, la obligación que tiene el mismo de pagar a las EPS Y alas ARP, el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas por los mismos actos de acoso laboral.<sup>37</sup>

La autoridad competente para adoptar las medidas sancionatorias sobre el acoso laboral en Colombia, son los jueces de trabajo con jurisdicción del lugar de la ocurrencia de los hechos, pero cuando: “la víctima de las conductas del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta

---

<sup>35</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 734. (05, febrero, 2002). Por la cual se expide el código disciplinario único. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2002. No. 44699.

<sup>36</sup> COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto Ley 2663 (05, agosto, 1950). Sobre código sustantivo del trabajo. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1950. No. 27407.

<sup>37</sup> MOTTA, Fernando. El acoso Laboral en Colombia. En: Área Jurídica. Enero-Junio, 2008, Numero. página 101.

disciplinaria corresponde al Ministerio Publico o a las salas jurisdiccional disciplinaria de los consejos superior”.<sup>38</sup>

En cuanto al procedimiento sancionatorio, cuando la competencia corresponda a los jueces del trabajo, se citara a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta días siguiente a la presentación de la solicitud o queja y la notificación del procedentito será personalmente al acusado y al empleador que lo haya tolerado, dentro los cinco días siguiente al recibo de las solicitud o queja.<sup>39</sup>

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.<sup>40</sup>

Los magistrados de las altas cortes colombianas han creado unas líneas jurisprudenciales que son consideradas como criterios de interpretación en el tema de acoso laboral, las cuales analizaré a continuación:

- La corte constitucional ha analizado el tema de acoso laboral desde diversos planteamientos jurisprudenciales:

Sentencia C-738 de 2006: *Sanción por queja temeraria.*

Tesis: se sancionará la temeridad de la queja de acoso laboral, sin embargo la multa no se descontará del salario si no mediante el mecanismo dispuesto para el caso de sanción por acoso laboral (jurisdicción coactiva).

Sentencia T-82 de 2006: *Casos en que procede la acción de tutela.*

---

<sup>38</sup> Ibíd. MOTTA, Fernando. El acoso Laboral en Colombia. En: Área Juridica. Enero-Junio, 2008, Numero. página 101

<sup>39</sup> Ibíd.

<sup>40</sup> Ibíd.

La acción de tutela es procedente en casos de acoso laboral, para proteger el derecho a trabajar en condiciones dignas y justas, solo para funcionarias y funcionarios públicos, pues no cuenta con medidas preventivas, ni judiciales efectivas en el ámbito privado.

Sentencias T-882 de 2006, C-898 de 2006 y la C-282 de 2007: *Violación al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.*

La corte ha considerado que determinados comportamientos constituyen violaciones al derecho a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas, debido a que no es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana, sino todo lo contrario, debido a que en las relaciones laborales se presentan contextos de jerarquía entre empleador y empleado, el riesgo de que el trabajador salga lesionado en dignidad como ser humano es claro y presente.

Sentencia C-898 de 2006: *Relaciones familiares y sentimentales.*

El que existan vínculos familiares y sentimentales, entre la persona que acosa y quien es acosado no es atenuante para imponer la sanción correspondiente, cuando se logre probar que existió acoso laboral, sin embargo solo si quien fue acosado decide iniciar el proceso.

- El consejo de estado al igual que la corte constitucional ha analizado el tema de acoso laboral desde diversos planteamientos jurisprudenciales:

En las Sentencias 11001-03-25-000-2012-00301-00(1131-12) y en la sentencia 25000-23-15-000-2010-01304-018 (AC): *La procedencia de la acción de tutela.*

En los casos de acoso laboral que se presenten en el sector público, la vía disciplinaria puede no ser un mecanismo efectivo para la protección de los derechos de los trabajadores y por ende, la tutela resulta ser un instrumento idóneo.

Sentencia 25000-23-26-000-1995-11286-01(26977): *Definición de acoso laboral, elementos.*

Acoso sexual, definido por la Organización Internacional Del Trabajo OIT, como: “cualquier tipo de acercamiento o presión de naturaleza sexual tanto física como verbal, no deseada por quien la sufre, que surge de la relación de empleo y que da por resultado un ambiente de trabajo hostil, un impedimento para hacer las tareas y un acondicionamiento de las oportunidades de ocupación de la persona perseguida”.

La conducta de acoso laboral es una problemática que ha existido a través de los años en las relaciones laborales, la cual ha sido visible en Colombia a través de la ley 1010 de 2006, sin embargo muchos trabajadores no se atreven a denunciar dicha modalidad debido al conjunto probatorio de grabaciones de llamadas telefónicas, fotos, correos electrónicos, documentos, testimonios y demás evidencias que pretenda hacer valer en los cuales se evidencie las modalidades establecidas en la norma, debido a que no basta simplemente con que el trabajador víctima del acoso laboral alude sentirse mal en su entorno laboral, sino establecer todo un sumario que permita demostrar su estado de víctima, para que al final si no lo logra demostrar no se devuelva en su contra.

Documentos Anexos:

5. Queja Por Acoso Laboral Dirigida Al Comité De Convivencia Terminal De Transporte De Bucaramanga.

## **CUARTO INFORME**

De acuerdo con lo planteado en el cuarto y último objetivo de la práctica jurídica de Acompañamiento Jurídico E Investigativo De Los Derechos Laborales De Los Trabajadores De Santander realizada en el Centro De Atención Laboral (CAL) Bucaramanga, se establece Participar de la estrategia de brigadas jurídicas móviles según cronograma de trabajo del Centro De Atención Laboral (CAL).

Una vez analizadas y aprobadas las brigadas jurídicas móviles, por parte de la Junta Directiva del Centro De Atención Laboral (CAL), las cuales consisten en trasladar las funciones del CAL a lugares donde la población necesite acompañamiento jurídico en temas de derecho laboral, respecto a determinadas acciones, dado que los mismos estudios y experiencias en el CAL han arrojado que verdaderamente es necesario realizar los eventos de acciones jurídicas gratuitas pero de tal manera que los asesores jurídicos del CAL se trasladen a lugares específicos en los cuales la vulneración de derechos laborales es constante y permanente, pero que debido a factores económicos, culturales y educativos estos trabajadores no pueden asesorarse adecuadamente sobre sus derechos, teniendo en cuenta además el factor más determinante en el estudio respecto a la lejanía del CAL son los permisos solicitados al empleador, los cuales son negados y enmarcan la negativa de la población a acudir a la administración de justicia y de utilizar los mecanismos constitucionales y legales establecidos en la protección de sus derechos tanto fundamentales como laborales.

Desarrollo De Actividades Realizadas En El Tercer Mes De La Práctica Jurídico Social:

Descripción General De Las Brigadas Jurídicas Realizadas: En el desarrollo de la práctica jurídica en el centro de atención laboral en el departamento de Santander

se llevaron a cabo diversas brigadas, las cuales se desarrollaran a continuación:

La primera Brigada Jurídica se desarrolló en el Instituto Colombiano De Petróleos (ICP), localizado en el municipio de Piedecuesta, Santander, la cual consistió en brindar acompañamiento jurídico a los trabajadores despedidos en el marco de la crisis petrolera reflejada en los bajos precios del petróleo, argumentada por los directivos de la misma, respecto a los recursos, los cuales impiden que el Instituto funcione con la misma cantidad de trabajadores y por ende se presenta lo que para la Unión Sindical Obrera Y la Central Unitaria de Trabajadores, una posible masacre laboral.

Se analizan diversos temas respecto a la protección de derechos fundamentales en el marco de la relación laboral de todos los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, los cuales a través del convenio celebrado entre el Centro De Atención Laboral (CAL) Bucaramanga y la Unión Sindical Obrera (USO), acuden con el fin de reclamar la protección de sus derechos constitucionales y laborales.

La segunda brigada se desarrolló en el corregimiento de Puente Sogamoso, jurisdicción del Municipio de Puerto Wilches, Santander, con el acompañamiento del sindicato de la región - SINTRAINAGRO seccional puerto Wilches, el cual mediante solicitud previa a las directivas del Centro De Atención Laboral (CAL) Bucaramanga, requiere el acompañamiento jurídico en diversos temas tendientes a la protección de derechos laborales.

Se procede a realizar el respectivo acompañamiento en el cual se desarrollan acciones concretas respecto a la problemática presentada en cada trabajador de manera individual, realizando igualmente el mismo protocolo de atención a usuarios establecido en el CAL, resaltando que en dicha brigada el componente específico es la inmediatez de la asesoría, debido a que como nos encontramos

en un corregimiento apartado de la región, se le brinda la asesoría al usuario y si se requiere de la realización de la acción específica, se realiza en la misma asesoría, paraqué de esta manera el usuario que en la mayoría de las asesorías es un trabajador de la zona, se lleve su acción y se proceda posteriormente a presentarla ante quien va dirigida según previo análisis del caso.

La tercera Brigada se desarrolló en el municipio de Puerto Wilches del Departamento de Santander, igualmente con el respectivo acompañamiento del sindicato de la región- SINTRAPALMAS-, en la cual se brindó asesoría jurídica gratuita a todos los trabajadores de la zona sindicalizados y no sindicalizados, para que de esta manera tengan acceso a la información jurídica necesaria para la solución de sus conflictos laborales, resolviendo asuntos concretos y entregando acciones pertinentes.

Las asesorías brindadas con mayor frecuencia en esta zona son las relacionadas con los temas de accidentes y enfermedades producto del desarrollo de las funciones propias del cargo en la relaciona laboral, debido a que los trabajadores no comprenden como una situación que afecta su salud debido al continuo desgaste y desarrollo repetitivo de acciones en el trabajo no son atendidas adecuadamente por las entidades establecidas como responsables y que así mismo la demora en las atenciones médicas empeorando su condición, afectando no solo su capacidad física sino su relación laboral debido que por dicha dificultad no puede laborar con la misma intensidad que antes y por ende el producido con el que llega a casa después de una jornada de trabajo no es el mismo afectando considerablemente el mínimo vital de sus familias.

La cuarta brigada se desarrolló nuevamente en el Instituto Colombiano De Petróleos (ICP), localizado en el municipio de Piedecuesta, Santander, debido a que los trabajadores sindicalizados despedidos organizaron una estrategia denominada la

“Carpa De La Dignidad Y Resistencia” la cual tuvo una duración de 5 meses, en los cuales en Centro de Atención Laboral CAL Bucaramanga brindó acompañamiento jurídico a través de cada uno de los practicantes, debido a que las empresas contratistas realizaron las liquidaciones correspondientes por el tiempo laborado de sus trabajadores y demás acciones tendientes a dar por terminado la relación laboral. Igualmente se brindó asesoría en cada una de las áreas de trabajo del CAL y los motivos de consulta fueron diversos debido a las problemáticas presentadas en cada trabajador de manera individual.

Estudio Y Proyección De Las Acciones Jurídicas Realizadas En Las Brigadas Móviles Del Cal:

En la primera brigada jurídica realizada en el Instituto Colombiano De Petróleo (ICP) se atendieron 156 trabajadores despedidos en el marco de la crisis petrolera reflejada en los bajos precios del petróleo, argumentada por los directivos de la empresa, razón por la cual se procedió en primera medida analizar las diversas situaciones presentadas en los trabajadores de acuerdo a criterios específicos como lo son los contratos mediante los cuales se vincularon laboralmente con el Instituto Colombiano De Petróleos (ICP) , los cargos, los salarios y sus condiciones de salud, para posteriormente elaborar y plantear la estrategia jurídica con el grupo de trabajo CAL con el respectivo acompañamiento de la junta directiva de la Unión Sindical Obrera (USO) y los líderes sindicales del Instituto Colombiano De Petróleos (ICP) y finalmente se determina realizar desde el CAL dos tipos de acciones fundadas en el principio constitucional y jurisprudencial de la estabilidad laboral reforzada, con el que se pretende solicitarle al juez de tutela el

amparo de dicho principio pero en casos muy particulares en los cuales se vean afectados los derechos constitucionales del trabajador debido que para despedirlos el empleador no podría argumentar simplemente la existencia de las justas causas de terminación unilateral de los contratos de trabajo celebrados, sin antes analizar la situación laboral de cada trabajador en específico.

La primera acción jurídica corresponde a la prevista en el artículo 86 de la constitución política de Colombia denominada ACCIÓN DE TUTELA, analizada desde la perspectiva si el trabajador despedido se encontraba en el marco del desarrollo de un tratamiento médico ya sea por enfermedad común, accidente o enfermedad laboral y que por ende al terminarse la relación laboral como consecuencia la obligación del empleador de pagar el porcentaje correspondiente a los servicios de salud cesa y quien se ve afectado es el trabajador quien se queda sin trabajo y con la carga total de asumir el valor correspondiente a los servicios de salud más el tratamiento médico pendiente, es por esta razón que se analizó la procedencia de la acción con los trabajadores que se encuentren dentro del marco de dichas condiciones de vulnerabilidad.

La segunda acción jurídica realizada es la misma acción de tutela pero orientada a lograr la protección del derecho fundamental al mínimo vital en correlación con el fin de evitar que en el trabajador se vea reducido en su valor intrínseco como ser humano debido a que no cuenta con las condiciones materiales que le permitan gozar de una vida en condiciones dignas, junto con su familia, la cual en determinados casos depende en su totalidad económicamente del reconocimiento monetario de su trabajo, viéndose afectados también los derechos de los niños y adultos mayores.

Dentro de los accionados en las acciones de tutela se encuentra dos organizaciones empresariales las cuales desarrollaban actividades principales a través de sus trabajadores al servicio del Instituto Colombiano De Petróleos ICP,

como lo son la Cooperativa De Tecnólogos E Ingenieros De La Industria Del Petróleo Y Afines LTDA (T.I.P LTDA.) Y la Unión Temporal Pexlab (UTP), debido a que mediante dicha cooperativa y unión temporal se encontraban vinculados laboralmente los trabajadores despedidos; otros de los accionados fueron el Instituto Colombiano De Petróleos(ICP) Y la Empresa Colombiana De Petróleos S.A. (ECOPETROL).

Los derechos fundamentales que se solicitaron fuesen amparados por juez constitucional en sede de tutela fueron la dignidad humana, la salud, la seguridad social, el mínimo vital y móvil, el trabajo en condiciones dignas y justas, la igualdad y la estabilidad laboral reforzada.

Documentos Anexos:

#### 6. Acción de Tutela por Estabilidad Laboral Reforzada

En la Segunda brigada jurídica realizada en el corregimiento de Puente Sogamoso, jurisdicción del Municipio de Puerto Wilches, Santander, las acciones realizadas fueron:

- Asesorías en régimen de pensiones
- Derechos de petición
- Recursos de reposición y en subsidio apelación con el fin de controvertir los dictámenes emitidos por las EPS, ARL y Juntas de Calificación por origen y pérdida de capacidad laboral.

Las relacionadas acciones jurídicas fueron realizadas durante la misma asesoría y se le explica al usuario el protocolo de atención iniciando con el registro en la planilla de asistencia, en la cual se le solicitan ciertos datos con el fin de posteriormente registrarlos en la base de datos de la entidad y finalmente se le

orienta en la presentación de la acción debido a los términos establecidos y requerimientos de las mismas.

En la tercera Brigada jurídica realizada en el municipio de Puerto Wilches del Departamento de Santander se realizaron las siguientes acciones:

- Asesorías en asuntos nos laborales
- Acciones de tutela por pago de incapacidades
- Recursos de reposición y en subsidio apelación con el fin de controvertir los dictámenes emitidos por las EPS, ARL y Juntas de Calificación por origen y pérdida de capacidad laboral.

Se brindó atención en materia laboral a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, debido a que la estrategia del sindicato de la región es que todos los trabajadores de la zona tengan la oportunidad de asesorarse jurídicamente respecto a sus derechos fundamentales y laborales, razones por las cuales la población vulnerada fue asesorada aun en temas no laborales.

La estrategia del Centro De Atención Laboral respecto a la realización de brigadas jurídicas móviles ha sido valorada y aceptada por la población de la región debido al gran impacto logrado gracias a que cada vez son más los trabajadores que asisten porque requieren asesoría en temas de derecho laboral y se les ha brindado las herramientas necesarias para hacer efectivos dichos derechos.

La cuarta brigada desarrollada en el Instituto Colombiano De Petróleos (ICP) se realizó las siguientes actividades debido al acompañamiento jurídico solicitado por la subdirectiva de la Unión Sindical Obrera USO de Bucaramanga:

Análisis de las liquidaciones entregadas por las dos organizaciones empresariales: la Cooperativa De Tecnólogos E Ingenieros De La Industria Del Petróleo Y Afines

LTDA (T.I.P LTDA.) Y la Unión Temporal Pexlab (UTP) a sus respectivos trabajadores que desarrollaban sus funciones en el Instituto Colombiano De Petróleos (ICP).

Acciones de tutela con el fin de solicitar medicamentos de altos costos debido a las enfermedades padecidas los cuales no los cubre el POS y al terminarse su relación laboral no pueden acudir a citas de control para su medicación. Asesorías en diversos temas establecidos en el protocolo de atención a usuarios.

## 7. RESULTADOS DE LAS ASESORÍAS DESARROLLADAS EN LA ENTIDAD

Acciones Jurídicas.

En el desarrollo de la práctica Jurídica Social en el Centro De Atención Laboral CAL, se realizaron acciones jurídicas para la defensa y exigencia de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, las cuales se plantearán a continuación:

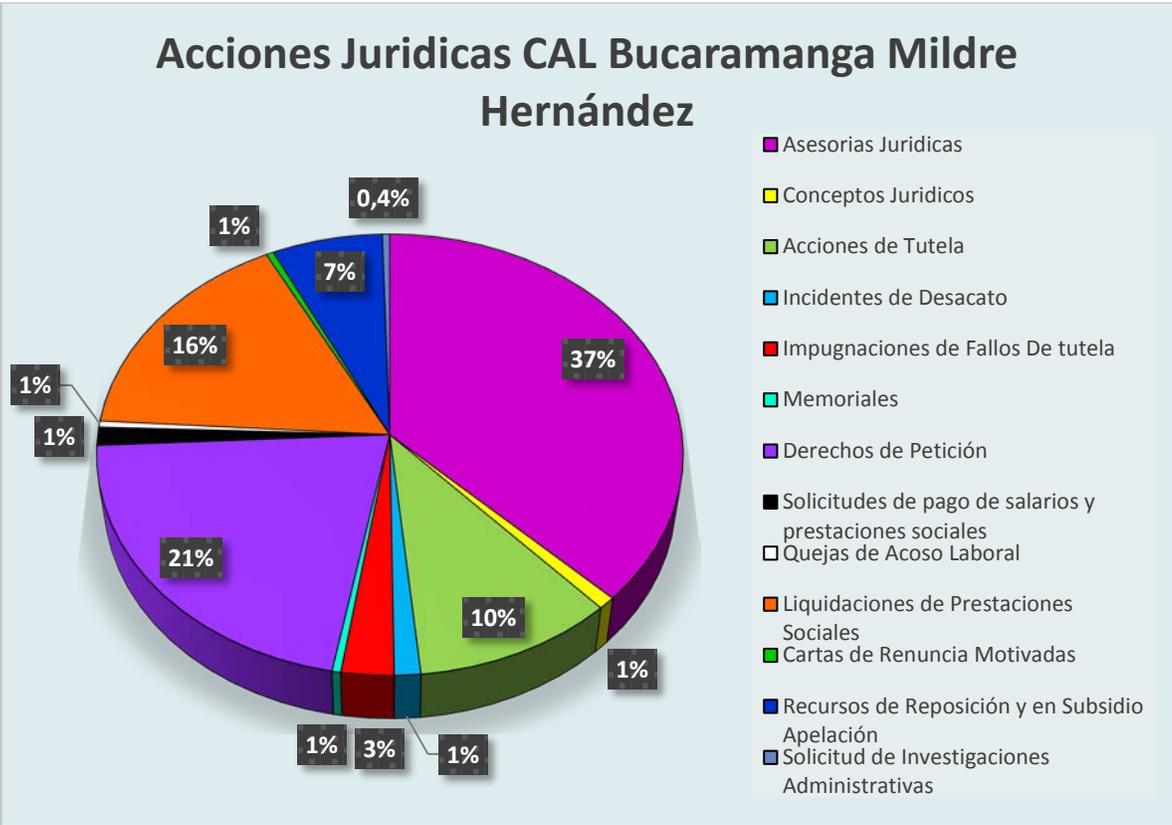
Tabla 3: Acciones Jurídicas

ACCIONES JURIDICAS	NUMERO DE ACCIONES REALIZADAS
Asesorías Jurídicas	84
Conceptos Jurídicos	2
Acciones de Tutela	23
Incidentes de Desacato	3
Impugnaciones de Fallos De tutela	6
Memoriales	1
Derechos de Petición	48
Solicitudes de pago de salarios y prestaciones sociales	3
Quejas de Acoso Laboral	1
Liquidaciones de Prestaciones Sociales	37
Cartas de Renuncia Motivadas	1
Recursos de Reposición y en Subsidio	15
Apelación	
Solicitud de Investigaciones Administrativas	1

Durante el adelanto de la practica se cumplio con cada uno de los objetivos planteados en la propuesta de la misma, debido a que se ejectaron cada una de las metas planteadas tendientes a lograr la defensa de los derechos laborlaes de los trabajadores que asisten al CAL y una muestra de ello fueron los 225 usuarios atendidos especificamente en el marco del desarrollo mi practica en la entidad, en la cual se logro como primer resultado asesorara a cada usuario respecto a sus

derechos fundamentales y laborales y realizar acciones jurídicas orientadas a la exigibilidad en el cumplimiento de sus derechos, las cuales se dividieron en trece (13) tipo de acciones jurídicas, las cuales fueron realizadas con la información suministrada por los usuarios y la documentación aportada; como se podrá analizar en la siguiente gráfica, en la cual se relacionan los tipos de acciones y el número realizado de las mismas, reflejado de manera porcentual.

Gráfica 1: Acciones jurídicas M.H.



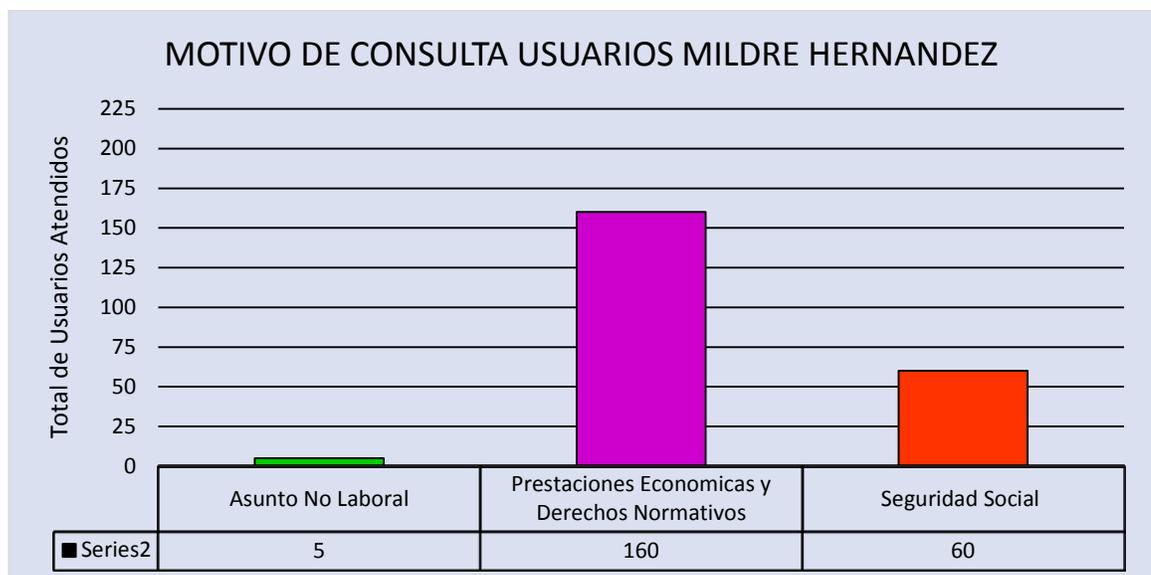
### Motivos De Consulta.

De acuerdo con el protocolo de atención de usuarios, en el cual se establece de manera obligatoria registrar a cada persona que acude al CAL con el fin de conocer concretamente el número de usuarios y los motivos por los cuales asiste al centro de atención laboral, en el desarrollo de mi practica en la entidad se pudo establecer que de los usuarios atendidos y cuáles fueron los motivos por los cuales acudieron como los relación a continuación:

Tabla 4: Motivo de Consulta

MOTIVO DE CONSULTA	NUMERO DE USUARIOS
<b>Asunto No Laboral</b>	5
<b>Prestaciones Económicas y Derechos Normativos</b>	160
<b>Seguridad Social</b>	60

Grafica 2: motivo de consulta usuarios M.H.



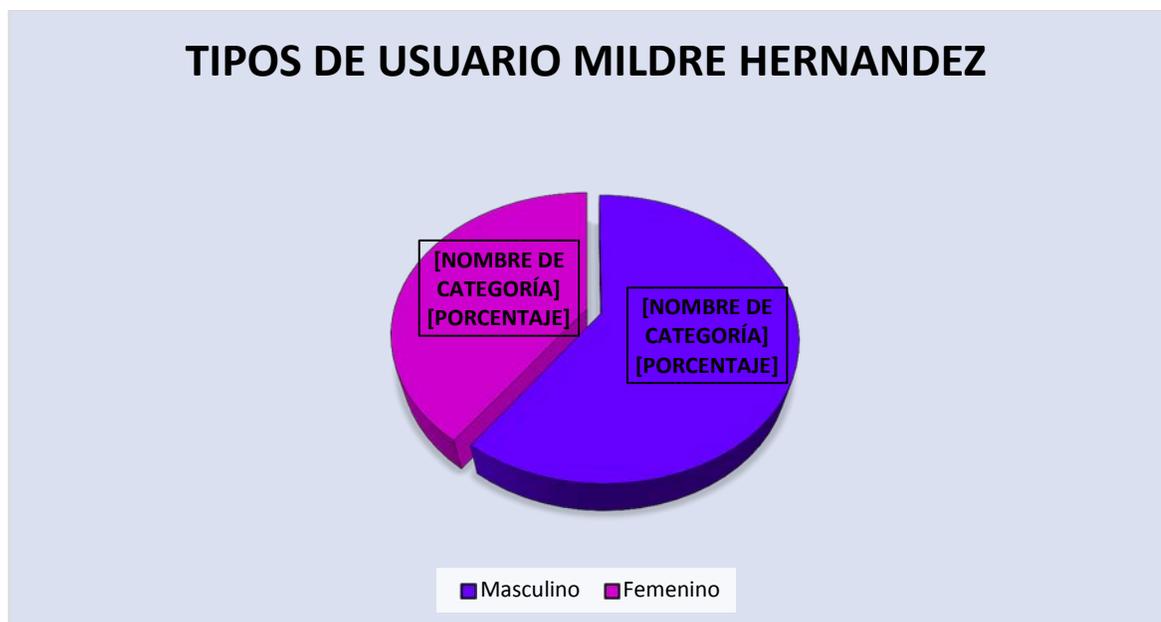
### Tipo De Género De Los Usuarios.

Igualmente gracias al registro realizado en la base de datos de la entidad en el momento de atención al usuarios, se logró establecer las categorías relacionadas respecto a los roles constituidos socialmente para diferenciar el género en las personas y de esta manera determinar porcentualmente la cantidad de trabajadores y trabajadores que acuden al CAL en la búsqueda de asesoría en materia laboral para la defensa de sus derechos, en la cual se logró concluir que la gran mayoría de usuarios atendidos en el desarrollo de mi practica fueron personas del género masculino como lo relaciono a continuación:

Tabla 5: tipo de género de los usuarios

GÉNERO	NUMERO DE PERSONAS
<b>Masculino</b>	135
<b>Femenino</b>	90

Grafica 3: Tipos de usuarios M.H.



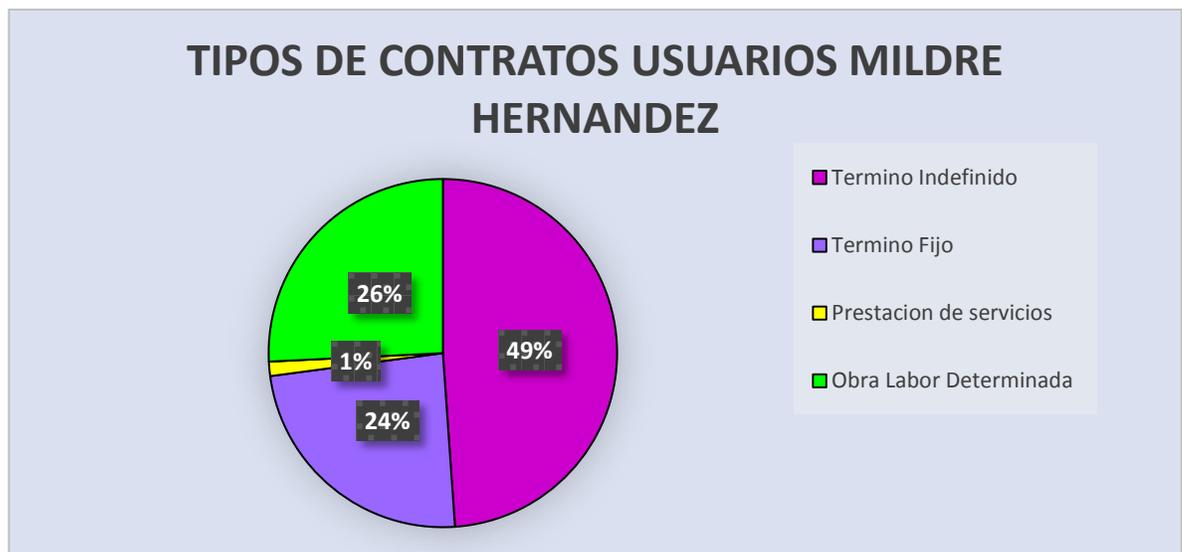
## Tipo De Contrato.

Una de las características más importantes en la atención de usuarios es establecer el tipo de contrato utilizado por los empleadores al momento de crearse el vínculo laboral; debido a que es gran importancia conocerlo para la realización de cualquier tipo de acción para definir frente a qué tipo de vulneración o reclamación nos encontramos y la manera como se procederá a brindar la asesoría. Siendo similar la manera como se establece dicha información gracias a la base de datos de la entidad, la cual es de vital importancia para brindar una asesoría acertada y eficaz.

Tabla 6: Tipo de contratos

TIPO DE CONTRATO	NUMERO DE USUARIOS
<b>Término Indefinido</b>	110
<b>Termino Fijo</b>	54
<b>Prestación de servicios</b>	3
<b>Obra Labor Determinada</b>	58

Grafica 4: Tipos de contratos usuarios M.H.



## 8. RESULTADOS DE LAS BRIGADAS REALIZADAS EN LA ENTIDAD

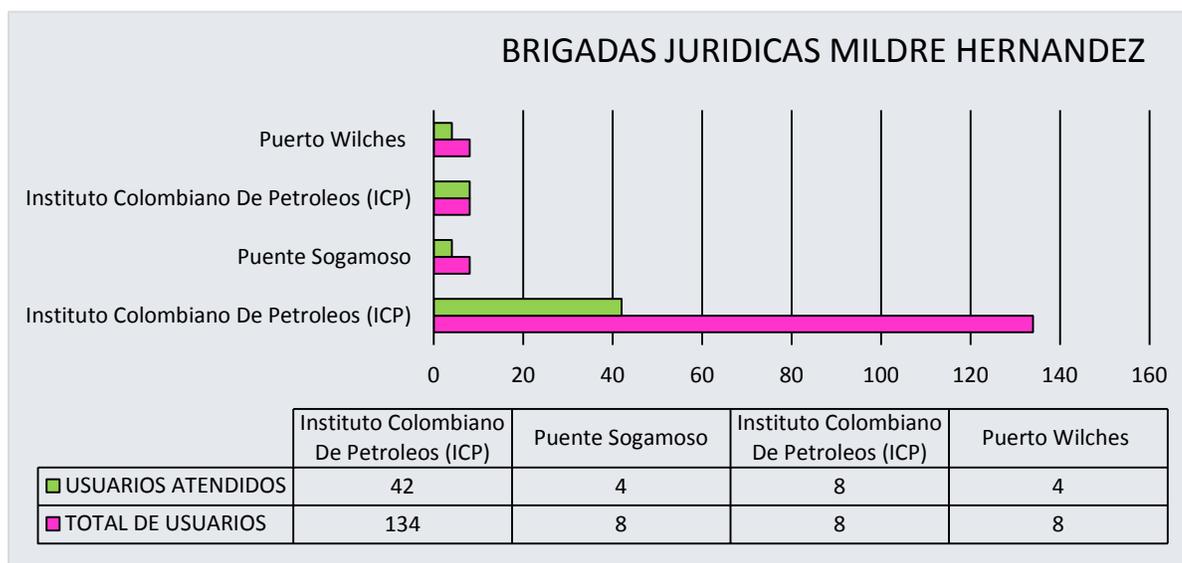
Población Beneficiada.

En el desarrollo de la práctica jurídico social se adelantaron diversas brigadas jurídicas de las cuales tuve la oportunidad de asistir a cuatro (4) específicamente debido al cronograma y plan de trabajo de la entidad con el fin de brindar apoyo jurídico en el área de asesorías en materia laboral individual.

BRIGADAS JURIDICAS	TOTAL DE USUARIOS	USUARIOS ATENDIDOS MILDRE HERNANDEZ
<b>Instituto Colombiano De Petróleos (ICP)</b>	134	42
<b>Puente Sogamoso</b>	8	4
<b>Instituto Colombiano De Petróleos (ICP)</b>	8	8
<b>Puerto Wilches</b>	8	4

Tabla 7: Brigadas jurídicas

Gráfica 5: Brigadas jurídicas M.H

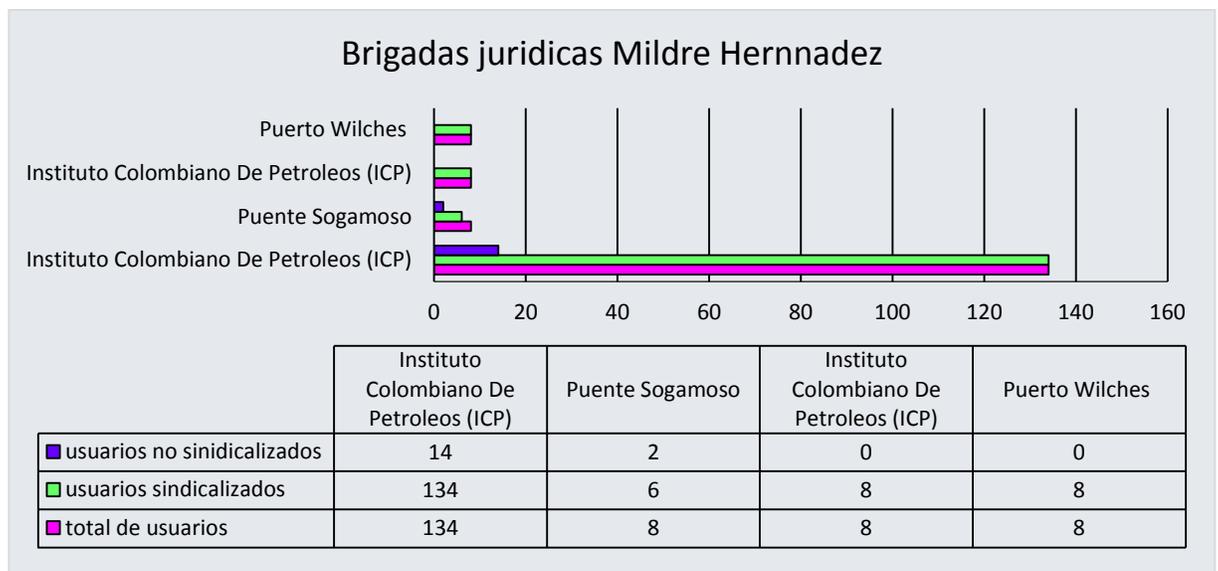


Tipo De Usuarios: En el centro de atención laboral CAL principalmente de le brinda asesorías jurídicas a dos tipos de usuarios necesariamente, a los trabajadores sindicalizados y a los trabajadores no sindicalizados, debido a que dicha cualidad es determinante al momento de realizar una acción jurídica debido que el mecanismo de protección o de fin perseguido en un trabajador no sindicalizado es su bien propio mientras que un trabajador sindicalizado es un bien común respecto a su organización.

Tabla 8: Usuarios brigadas jurídicas.

BRIGADAS JURÍDICAS	TOTAL DE USUARIOS	USUARIOS SINDICALIZADOS	USUARIOS NO SINDICALIZADOS
<b>Instituto Colombiano De Petróleos (ICP)</b>	134	134	14
<b>Puente Sogamoso</b>	8	6	2
<b>Instituto Colombiano De Petróleos (ICP)</b>	8	8	0
<b>Puerto Wilches</b>	8	8	0

Gráfica 6: Usuarios brigadas jurídicas M.H.



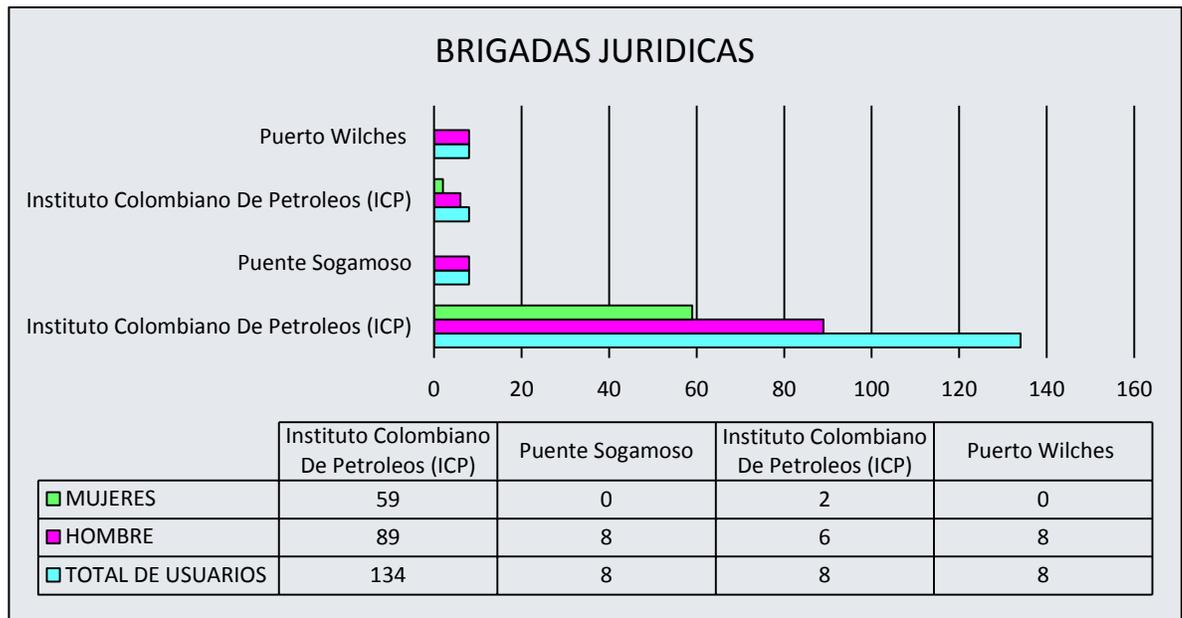
## Tipo De Género De Los Usuarios

Esta característica no define la atención ni la realización de una acción jurídica, simplemente determina una variable respecto al análisis sobre el porcentaje tanto de hombre como de mujeres que acuden al CAL en la búsqueda de una orientación en materia laboral.

Tabla 9: Tipo de género de usuarios de brigadas jurídicas

BRIGADA JURIDICA	TOTAL DE USUARIOS	HOMBRES	MUJERES
<b>Instituto Colombiano De Petróleos (ICP)</b>	134	89	59
<b>Puente Sogamoso</b>	8	8	0
<b>Instituto Colombiano De Petróleos (ICP)</b>	8	6	2
<b>Puerto Wilches</b>	8	8	0

Gráfica 7: Tipo de género de usuarios de brigadas M.H.



Documentos Anexos:

7.. Listado de asesorías y personas Del asesor Jurídico: Mildre Hernández Ramírez.

## 9. CONCLUSIONES

Para el desarrollo de esta práctica jurídica social en el Centro de Atención Laboral CAL Bucaramanga, se hizo necesario una continua formación académica, lo que permitiera cualificar el conocimiento adquirido en la academia y de este modo brindar las asesorías jurídicas requeridas por los usuarios de una forma acertada y de calidad, logrando finalmente obtener los resultados esperados de las mismas resarcando los derechos vulnerados dentro de la relación laboral.

En el desarrollo de las tareas asignadas, asesorías y acciones jurídicas elaboradas en la práctica, se logró trabajar en el cumplimiento de las actividades misionales del proyecto, el cual consiste en la defensa de los derechos laborales a través de un protocolo de recepción, atención de personas y el seguimiento de los resultados de las acciones realizadas de manera eficaz y eficiente.

La labor realizada a través del análisis detallado de cada una de las asesorías brindadas que buscaban dar una solución a los conflictos laborales presentados por los usuarios, requirió un estudio previo de las diferentes posturas jurisprudenciales y doctrinales que podrían adoptarse según la ley en la defensa de los principios constitucionales, de lo anterior se relacionan tres logros:

Primero, generar a través de la asesoría jurídica brindada que las y los trabajadores tuvieran la oportunidad de comprender la norma jurídica, de este modo conocer a cabalidad sus derechos, toda vez que por el simple hecho de ser seres humanos ostentan la calidad de sujetos de derechos y que ninguna autoridad pública o privada puede omitirlos o transgredirlos, más aún en el marco de la relación laboral, donde la Constitución ha determinado principios fundamentales que la regulan tendientes a garantizar que las partes de la relación laboral sin excepción alguna velen por su respectivo y adecuado cumplimiento.

Segundo, se realizaron 225 acciones de manera gratuita clasificadas de la siguiente manera: Asesorías jurídicas, conceptos jurídicos, acciones de tutela, incidentes de desacato, impugnaciones de fallos de tutelas, memoriales, derechos de petición, solicitudes de pago de salarios y prestaciones sociales, quejas por acoso laboral, liquidaciones de prestaciones sociales, cartas de renuncia motivadas por no pago de salarios y prestaciones sociales, recursos de reposición y en subsidio apelación y solicitudes de investigaciones administrativas, con el fin de ejercer la defensa de los derechos laborales de los trabajadores de la región de Santander, en las cuales se obtuvieron grandes reconocimientos como por ejemplo el pago de las prestaciones sociales, reintegros bajo el principio constitucional a la estabilidad laboral reforzada, pago de incapacidades, licencias de maternidad y demás derechos laborales exigidos, que de una u otra manera lograron transformar el panorama actual de las relaciones laborales, concientizando a cierta parte de la población a reclamar y exigir sus derechos fundamentales.

Tercero, se logró que los trabajadores a través de la asesoría jurídica brindada, tomaran conciencia de sus derechos y de este modo la decisión de presentar la acción jurídica pertinente para la solución de sus conflictos laborales ante las autoridades e instancias competentes, sin miedo a lo que llegase a pensar o como fuese a reaccionar su empleador o la persona que de una u otra manera trasgrede sus derechos, de este modo lograr el empoderamiento de las y los trabajadores respecto de sus derechos ante su empleador, el Estado y la sociedad.

Finalmente, esta práctica jurídica social permitió poner en práctica todos los conocimientos jurídicos adquiridos en la academia en pro de la continua búsqueda por lograr un orden social justo y equitativo dentro del Estado Social y Democrático de Derecho, en el cual se protejan verdaderamente y se ponderen los derechos fundamentales de todas las personas en el marco de las relaciones laborales, resaltando que todo esto fue posible gracias a la colaboración y al respaldo de las Directivas del Centro de Atención Laboral CAL Bucaramanga, en

especial la Dra. Marely Cely, al apoyo y confianza dada por los trabajadores de la región a los cuales se tuvo la oportunidad de acompañar en sus ejercicios de reclamación de derechos y a la directora del proyecto la Dra. Liliana Herrera San Juan quien desinteresadamente me orientó en el cumplimiento de los objetivos planteados.

## BIBLIOGRAFIA

ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES, COLPENSIONES. Resolución 247 de 2013. (8, agosto, 2013) por el cual se adopta el procedimiento para el trámite de correcciones de historia laboral presentadas ante la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones. Bogotá: COLPENSIONES, 2015

CAMPOS RIVERA, Domingo. Derecho Laboral Colombiano. Bogotá: Temis, 2015.

COLEGIO DE ABOGADOS DEL TRABAJO COLOMBIA. Compendio Teórico Práctico de Derecho al Trabajo. Bogotá: LEGIS, 2013. p. 30

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA. CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. (Decretos 2663 y 3743 de 1961 adoptados mediante Ley 141 de 1961). Diario Oficial. Bogotá. D.C., 1950. No 27407

-----. Ley 16. (30, diciembre, 1972). Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1973. No. 33.780.

-----. Ley 50 (28, diciembre, 1990) por el cual se introducen reformas al código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial, Bogotá. D.C., 1991. No. 39618

-----. Ley 1010. (23, enero, 2006) por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2006. No. 46.160.

----- Ley 1755. (30, junio, 2015) por medio de la cual se regula el derechos fundamental de petición y se sustituye un título del código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 2015. No.49559

COLOMBIA, CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Bogotá: Legis, 2015.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia C-211 de1992. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

----- Sentencia T-014 de1992. M.P. Fabio Morón Díaz.

----- Sentencia T-611 DE 2011. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. Relaciones individuales. Vol. 1. 8ed.Bogotá: Legis, 2004.

MOTTA, Fernando. El acoso Laboral en Colombia. En: Área Jurídica. Enero-Junio, 2008, Numero 4.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT. Convenio C-029 (04, marzo, 1969) “Sobre el trabajo forzoso”

----- Convenio C-100 (07, junio, 1963) “Sobre igualdad de remuneración”.

----- Convenio C-105 (07, junio, 1963) “Sobre la abolición del trabajo forzoso”

----- Convenio C-111 (04, marzo, 1969) “Sobre la discriminación (empleo y ocupación)”

-----. Convenio C-138 (02, febrero, 2011) “Sobre la edad mínima para el trabajo”

## **ANEXOS**

Ver archivo adjunto en la carpeta contenida en el CD.