

**IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA LABORAL VIOLADA CORRESPONDIENTE A  
LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN LOS PROCEDIMIENTOS  
CONSECUENTES DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA REGIÓN  
MEDIANTE ELABORACIÓN DE ENCUESTAS APLICADAS EN EL CENTRO DE  
ATENCIÓN LABORAL**

**KAROL MELISSA CUBILLOS GÓMEZ**



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

**2017**

**IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA LABORAL VIOLADA CORRESPONDIENTE A  
LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN LOS PROCEDIMIENTOS  
CONSECUENTES DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA REGIÓN  
MEDIANTE ELABORACIÓN DE ENCUESTAS APLICADAS EN EL CENTRO DE  
ATENCIÓN LABORAL**

**KAROL MELISSA CUBILLOS GÓMEZ**

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

**Director**

**IVÁN REINEL PADILLA MORENO**

**Abogado**

**Tutora De La Organización**

**Marely Cely Silva**

**ABOGADA**



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

**2017**

## **DEDICATORIA**

A Dios, como el gestor de todo lo palpable y lo invisible a los ojos, quien destinó para mí, el estudio de esta bella carrera.

A mis padres, especialmente a mi madre, quien día a día forjó la persona que soy con su ejemplo, valores, siendo un ser intachable y lleno de virtudes.

A mis tíos y mis abuelas, quienes me enseñaron el valor de la familia y a quienes agradezco eternamente por darme palabras de aliento cuando más lo necesitaba y por incluirme en sus oraciones.

A mi madrina, que desde pequeña cultivó en mi valores y principios que nunca olvidaré.

A Juan Camilo Parra, fiel compañero que no se rinde ante las adversidades y siempre estuvo en el camino para darme apoyo y ser mi bastón en los momentos en que lo necesité.

**KAROL MELISSA CUBILLOS GÓMEZ**

## **AGRADECIMIENTOS**

Infinitamente agradecida con Dios, por labrar el destino de mi vida.

A mis padres, quienes con mucho esfuerzo lograron cumplir este sueño, que principalmente es de ellos.

A los docentes, quienes fueron un pilar fundamental en mi educación académica y personal.

A la Doctora Marely, quien con su profesionalismo y entrega me enseñó día a día no solo aspectos de derecho laboral, sino como ser una mujer berraca y empoderada de sus derechos, quien con su profesión defiende los derechos de quienes más lo necesitan.

A mi director de práctica, el doctor Iván Reinel, quien con su pedagogía y valiosos conocimientos fue la guía perfecta para culminar ese trabajo.

A mis compañeros del centro de atención laboral agradezco infinitamente por las enseñanzas, por los momentos de alegría compartidos y porque siempre estaban dispuestos a escuchar los constantes interrogantes académicos.

Por todo, mil gracias, siempre podrán contar conmigo.

**KAROL MELISSA CUBILLOS GÓMEZ**

## CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
INTRODUCCIÓN	13
1. JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 ALCANCE DEL TRABAJO	16
1.2 OBJETIVOS.	18
1.2.1 Objetivo General	18
1.2.2 Objetivos Específicos	18
2. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN	19
2.1 MISIÓN	19
2.2 VISIÓN:	20
2.3 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD	21
2.4 ASESORES DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL	22
3. MARCOS DE REFERENCIA	24
3.1 MARCO DE ANTECEDENTES HISTORICO - JURIDICOS	24
3.1.1 Nociones de trabajo	24
3.2 MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS EN COLOMBIA	29
3.3 DIAGNOSTICO, BARRIDO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN COLOMBIA	30
3.3.1 Estudio constitucional	31
3.3.2 Estudio normativo	33
3.3.3 Estudio jurisprudencial	35
3.4 MARCO TEÓRICO	49
3.5 MARCO CONCEPTUAL	56
4. METODOLOGIA	61
4.1 INFORMES MENSUALES	62
4.1.1 Primer informe	62
4.1.2 Segundo informe	66
4.1.3 tercer informe	78

4.1.4 Cuarto informe	84
5. RESULTADOS DE LA ENCUESTA CUANTITATIVA DESARROLLADA	86
6. CRONOGRAMAS	95
6.2 CRONOGRAMA DE REUNIONES CON EL DIRECTOR	96
7. CONCLUSIONES	97
8. RECOMENDACIONES	101
BIBLIOGRAFIA	103

## LISTA DE GRAFICOS

	<b>Pág.</b>
Grafico 1. Acciones realizadas en el primer mes	66
Grafico 2. Su empleador lo afilio y paga su seguridad social integral?	86
Grafico 3. Que tipo de contrato suscribio con la empresa en la que labora o laboraba	86
Grafico 4. ¿Cuándo se ha incapacitado por enfermedad, su empleador ha pagado los dos primeros días de incapacidad?	87
Grafico 5. ¿Ha sentido por parte de su empleador conductas de acoso laboral dirigidas a usted o sus compañeros de trabajo?	87
Grafico 6. ¿ha sido sancionado por parte de la empresa en donde labora?	88
Grafico 7. Si la anterior pregunta fue afirmativa, ¿se le realizo un proceso disciplinario que diera como resultado la sanción impuesta?	88
Grafico 8. ¿su empleador aporta los elementos de protección personal adecuados para las funciones que realiza en la empresa?	89
Grafico 9. ¿Ha sido despedido encontrándose en incapacidad, accidente de trabajo, en estado de embarazo o enfermedad contraída en el desarrollo de las labores desempeñadas?	89
Grafico 10. Si su respuesta anterior fue afirmativa conteste la siguiente pregunta, de lo contrario pasa a la siguiente pregunta. ¿Realizo alguna acción jurídica con el fin de conseguir el reintegro de su trabajo	90
Grafico 11. ¿Por qué no realizo ninguna acción en el momento en que se causo el despido?	90
Grafico 12. La empresa con la cual tiene firmado su contrato de trabajo ¿es la misma donde desarrolla sus funciones laborales?	91
Grafico 13. Si la pregunta anterior fue afirmativa responda la siguiente pregunta. ¿Durante cuanto tiempo ha prestado su labor para una empresa distinta con la que suscribió el contrato de trabajo?	91

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. Cronograma	95
Tabla 2. Cronograma de reuniones con el director	96

## RESUMEN

**TITULO:** IDENTIFICACIÓN DE LA NORMA LABORAL VIOLADA CORRESPONDIENTE A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN LOS PROCEDIMIENTOS CONSECUENTES DE LAS RELACIONES LABORALES EN LA REGIÓN MEDIANTE ELABORACIÓN DE ENCUESTAS APLICADAS EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL\*

**AUTORA:** KAROL MELISSA CUBILLOS GÓMEZ\*\*

**PALABRAS CLAVE:** Estabilidad laboral reforzada, derechos, trabajadores, derechos laborales.

### DESCRIPCIÓN:

El desarrollo de la práctica jurídico social se llevó a cabo en el centro de atención laboral, ubicado en el municipio de Bucaramanga, donde se realizaron diversas actividades como asesorías, investigaciones, acciones de tutela, brigadas jurídicas encaminadas a brindarle a los trabajadores adscritos al centro de atención laboral el conocimiento de sus derechos laborales y la reivindicación de los mismos mediante pedagogía, de igual manera se desarrolló una herramienta didáctica que permite al trabajador conocer sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, generando así aprendizajes significativos. Esta práctica social fue desarrollada en un periodo de dieciséis semanas, comprendidas entre el 17 de abril de 2017 hasta el 20 de Septiembre 2017 y fue dividida en cuatro etapas; en la primera de ellas se realizó el reconocimiento del proyecto del centro de atención laboral, inducción en la atención al usuario y reconocimiento de la labor prestada en el CAL; en segundo lugar se desarrollaron encuestas y asesorías jurídicas tendientes a investigar el derecho más vulnerado en la región, posteriormente se realizó una investigación de la normativa legal, jurisprudencial y constitucional de la norma aplicada, además de ello se realizó un video didáctico que permitiera acceder de manera práctica al trabajador en sus derechos laborales menoscabados y dar protección a futuras violaciones laborales.

---

\* Trabajo de Grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Iván Reinel Padilla Moreno, Abogado.

## ABSTRACT

**TITLE: IDENTIFICATION OF THE RULED LABOR NORMA CORRESPONDING TO THE EMPLOYMENT STABILITY REINFORCED IN THE RELEVANT PROCEDURES OF THE LABOR RELATIONS IN THE REGION THROUGH THE DEVELOPMENT OF SURVEYS APPLIED IN THE LABOR ATTENTION CENTER\***

**AUTHOR: KAROL MELISSA CUBILLOS GÓMEZ\*\***

**KEY WORDS:** Reinforced labor stability, rights, workers, labor rights.

### **DESCRIPTION:**

The development of social legal practice was carried out in the labor care center, located in the municipality of Bucaramanga, where various activities were carried out, such as counseling, investigations, tutela actions, legal brigades aimed at providing workers attached to the center of labor attention the knowledge of their labor rights and the vindication of them by means of pedagogy, in the same way a didactic tool was developed that allows the worker to know his rights to the reinforced labor stability, generating significant learning. This social practice was developed over a period of sixteen weeks, from April 17, 2017 to September 20, 2017 and was divided into four stages; In the first one, the recognition of the project of the labor care center, induction in the attention to the user and recognition of the work provided in the CAL was carried out; In the second place, surveys and juridical consultancies were developed to investigate the most violated right in the region, afterwards an investigation of the legal, jurisprudential and constitutional norms of the applied norm was carried out. In addition, a didactic video was made that allowed access to practical way to the worker in his labor rights undermined and to give protection to future labor violations.

---

\* Degree work

\*\* Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director: Iván Reinel Padilla Moreno, Lawyer.

## INTRODUCCIÓN

Dentro del ámbito laboral en nuestro país, los derechos laborales de los trabajadores son vulnerados de manera constante y sistemática por parte del empleador, quien incurre en violaciones al pago de la seguridad social de sus trabajadores, violación al principio de la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, tercerización laboral entre otras vulneraciones que se dan de manera continua ya sea por desconocimiento de la ley laboral y de los derechos fundamentales de los trabajadores o por el hecho de ostentar el poder de dirección que le otorga la ley en el contrato de trabajo y por ser el propietario de los medios de producción y por ello, tener el mando en la relación laboral. Ante estas vulneraciones que se dan a nivel regional, en la mayoría de los casos los trabajadores ignoran sus derechos y no tienen conocimiento de en qué momento inicia la vulneración de sus derechos, mucho menos, conocen acerca de las herramientas jurídicas que les permiten reivindicar sus derechos laborales.

De lo anterior nace el presente proyecto, pues surge la necesidad de dar pedagogía al trabajador vulnerado en sus derechos o incluso, al que no ha sido vulnerado, de modo que pueda prevenir el abuso injustificado del empleador en una relación laboral, es evidente que el campo del derecho laboral es profundamente amplio y si se quiere realizar una pedagogía completa a cada trabajador, se hace necesario abarcar un derecho laboral vulnerado en el que se pueda diseñar una pedagogía y una estrategia para la defensa y la identificación de la situación en la que se empieza a vulnerar el derecho.

Al finalizar el documento se demuestran los resultados de los instrumentos aplicados en donde se señala el derecho más vulnerado en la región desde la perspectiva del usuario adscrito al centro de atención laboral y se determina la estrategia a utilizar para que las personas en la región conozcan el derecho y se

apropien de los términos jurídicos pertinentes, así como de las herramientas para la reivindicación del mismo.

## 1. JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta que el panorama del derecho laboral en la región es poco conocido por los trabajadores, pues no están al tanto los derechos y deberes que tienen como trabajadores, así mismo, existen pocas instituciones en la región como el centro de atención laboral que propugnan porque los trabajadores aprendan a reconocer y empoderarse de sus derechos y en consecuencia se dé la práctica de una contratación directa, digna y decente; en primera instancia surge la problemática de la desinformación de los trabajadores y la ausencia de conocimiento acerca de sus derechos laborales.

De lo anterior, se denota que los empleadores se encuentran constantemente inmersos en violaciones de normas de tipo laboral; dejando de realizar los aportes de sus trabajadores a pensión, salud y pago de riesgos laborales; despidiendo a sus trabajadores cuando estos se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, entre otras múltiples infracciones a la normatividad consagrada en el código sustantivo del trabajo.

Mediante el diagnóstico del desconocimiento de la norma en la región, se plantea realizar pedagogía tanto en las instalaciones del centro de atención laboral como en las brigadas realizadas a los diferentes municipios de Santander, Magdalena Medio y Sur del Cesar. Lo anterior mediante la elaboración de una herramienta practica que permita informar al trabajador cuáles son sus derechos y los diferentes mecanismos para hacerlos efectivos.

De esta práctica social se plantean múltiples beneficios, pues se contribuirá a que el trabajador conozca sus derechos, se motive a aprender, entienda que su labor debe ser desempeñada con todas las garantías laborales, que si estas llegan a ser menoscabadas conozca el conducto regular al que debe acudir para buscar el restablecimiento de sus derechos. Al mismo tiempo se hace claridad en que el

empleador vea al trabajador como un complemento para el funcionamiento de su empresa, que comprenda que al brindar todas las garantías laborales surgirá un ambiente de trabajo armonioso y no se verá inmerso en problemas jurídicos.

## **1.1 ALCANCE DEL TRABAJO**

Este trabajo va dirigido a los trabajadores y empleadores que acuden al Centro De Atención Laboral Bucaramanga, a las personas que se presentan a las brigadas o talleres que se realizan en los diferentes municipios del departamento de Santander y a quienes hacen parte de los sindicatos en la región.

Lo que se pretende con esta labor a lo largo de la práctica jurídica social, es crear un espacio de aprendizaje de la norma, compartir conocimiento que puede ser útil en las relaciones laborales, en aras de que determinada norma no sea violentada por el desconocimiento de los sujetos que se encuentran incluidos dentro de una relación laboral. Se pretende que a la fecha de finalización de los espacios de aprendizaje un porcentaje de personas en la región tengan conocimiento de cómo identificar problemas que impidan que se desconozcan las normas laborales que en su empresa no se aplicaban.

Adicionalmente, se busca impulsar al empleador al conocimiento de la norma, a la aplicación de la misma en su empresa, al respeto por el trabajador, a reconocer que este forma parte su éxito y por tanto se hace necesario reconocer el bienestar integral del mismo, a incorporar los mecanismos necesarios para la aplicación de la norma y conozca los beneficios que esto conlleva, de la misma manera las consecuencias que genera la violación de determinada norma.

Por medio de la utilización de un instrumento llamado listas de chequeo se pretende encuestar a cada trabajador sobre el derecho que al momento de la visita al CAL le ha sido menoscabado o desconocido por parte del empleador, así mismo al

empleador se le preguntará sobre que norma laboral desconoce y no aplica actualmente en su empresa o que procedimientos aplica que pueden llegar a ser violatorios de determinada norma.

El resultado que arrojen las mencionadas listas nos permitirá indagar sobre la norma más desconocida tanto por trabajadores y empleadores, una vez obtenida la información se procederá elaborar la estadística, buscando el resultado final que arroja la lista de chequeo. Cuando se conozca la norma más desconocida a nivel regional se iniciará con el proceso investigativo, pues se analizará jurisprudencia, doctrina, derecho comparado y demás fuentes conducentes al conocimiento de la norma que permita la resolución de conflictos, dudas, desinformación que puedan tener tanto el trabajador como el empleador.

Finalmente, este trabajo de investigación, exploración en el campo laboral y conocimiento del mismo conllevará al producto final, el cual consiste en la elaboración de un video en donde se informe, eduque y se haga una completa pedagogía de la norma determinada. Este mecanismo de información mencionado debe ser práctico, didáctico, de carácter expositivo y tendrá como principales propósitos los siguientes:

- Informar al trabajador y al empleador de la existencia de dicha norma.
- Exponer las ventajas y la obligatoriedad de su aplicación al empleador; y al trabajador el derecho a gozar de los beneficios de la norma.
- Explicar con palabras sencillas y accesibles el contenido del marco jurídico de la norma.
- Finalmente, una vez conocida y manejada la norma a cabalidad tanto trabajador como empleador tienen las bases y herramientas que puedan evitar el

desconocimiento de la norma, así mismo, entender que el reconocimiento y aplicación de las normas laborales conlleva a ambos extremos a que se genere bienestar integral en el área de trabajo.

- Si trabajador y empleador obtienen armonía y bienestar mediante este conocimiento y aplicación del mismo, surge la necesidad de seguir en la labor de un aprendizaje continuo, en consecuencia, Se llegará a la conclusión que la creación de dicho mecanismo de información cumplió con su propósito.

## **1.2 OBJETIVOS.**

**1.2.1 Objetivo General.** Brindar apoyo jurídico a los trabajadores adscritos al centro de atención laboral, creando una estrategia didáctica que les permita conocer claramente el derecho que está siendo vulnerado por el empleador y los mecanismos que la legislación posee para su protección.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Analizar la jurisprudencia de la Corte Constitucional, de acuerdo con el resultado de la investigación cuantitativa del derecho fundamental vulnerado en la región.
- Estudiar y aplicar en las entrevistas a los usuarios del centro de atención laboral la normatividad aplicable a la estabilidad laboral reforzada, principalmente en quienes se encuentran condición de debilidad manifiesta.
- Desarrollar la estrategia didáctica con la cual se dará a conocer a los trabajadores y empleadores el derecho más vulnerado y mecanismos legales para su protección.

## **2. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN<sup>1</sup>**

De acuerdo a la página web del centro de atención laboral, se da cuenta que en el año 2011, se suscribe un acuerdo con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), acuerdo del cual surgen los centros de atención laboral, con ello, se fortalece la unión por la lucha de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, de esta manera se inicia el proyecto CAL.

### **2.1 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.

El centro de atención laboral se establece de acuerdo a unos procedimientos para la atención al usuario, siguiendo protocolos establecidos para la recepción de usuarios, elaboración de acciones jurídicas y también para realizar seguimientos al caso de cada uno de los trabajadores que acuden al CAL, todas estas herramientas ayudan a que el cumplimiento de los objetivos se de a cabalidad, también resulta conveniente mencionar que dentro de las instrumentos que se emplean en el centro de atención laboral se encuentran los convenios con universidades, así como la cooperación de entidades públicas y privadas, lo anterior en aras de diseñar estrategias mancomunadas que permitan trabajar en pro de la defensa de los derechos laborales colectivos e individuales; haciendo énfasis en los casos que

---

<sup>1</sup> 1 Cal Colombia. Que hacemos. Disponible en: <http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/>

resultan ser emblemáticos y que causan un impacto en las personas afectadas en razón a los diferentes obstáculos que se les presentan a los usuarios para el acceso a la justicia de manera eficaz y oportuna. El centro de atención laboral a través de las alianzas interinstitucionales pretende la realización de los casos y actividades mencionados con un alto índice de cumplimiento de las metas fijadas, eficiente y de una manera transparente, destinándose el presupuesto únicamente para desarrollar la defensa de los trabajadores.

## **2.2 VISIÓN<sup>2</sup>:**

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.

Dentro de las personas que se encuentran formando parte del equipo de trabajo del centro de atención laboral, se encuentran estudiantes que requieren realizar su práctica profesional en los programas de trabajo social y derecho, quienes se encuentran plenamente preparados para suplir las necesidades jurídicas de los trabajadores, así mismo, resulta muy importante brindar una atención psicosocial al trabajador, de modo que no solamente pueda encontrar soluciones a problemas jurídicos presentados, sino que pueda sentir que la ayuda brindada es integral. En cabeza de los centros de atención laboral se encuentran profesionales en derecho,

---

<sup>2</sup> 2 Cal Colombia. Que hacemos. Disponible en: <http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/>

quienes son los encargados de coordinar y dar cumplimiento a las labores encomendadas por la directiva de los CAL a nivel nacional.

Dentro del objeto social de los CAL se enmarca dar asesoría y orientación jurídica y sicosocial a los trabajadores y trabajadoras que acuden, buscando soluciones a sus problemáticas jurídicas laborales, adicionalmente este espacio de ayuda se plantea en un ambiente libre de discriminación y se prima por el buen trato al trabajador, en aras de no aumentar su preocupación y mitigar la problemática vivida pero siempre se propugna por inculcarle al trabajador la importancia de desarrollar su labor en condiciones dignas, decentes en un ambiente de formalización laboral.

Dentro de los objetivos del centro de atención laboral se propugna porque a nivel regional y con el trabajo de los CAL a nivel nacional se reivindicuen el contrato de trabajo, se formalicen trabajadores para que ingresen a una estructura sindical.

### **2.3 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD**

Los estudiantes de derecho y trabajo social son los encargados de dar atención al usuario, teniendo en cuenta que los estudiantes cuentan con la capacidad suficiente para abordar la casuística que se recibe en el centro de atención laboral, pues se encuentran en los últimos semestres de sus respectivas carreras, todo esto gracias a los convenios inscritos con los claustros universitarios de la ciudad.

Cada una de las labores descritas es coordinada por profesionales en derecho que se encargan de encaminar, revisar y dirigir que las acciones de los estudiantes sean regidas conforme a los lineamientos del CAL a nivel nacional y también que sean ajustadas a la normatividad vigente y al caso en particular.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> CAL COLOMBIA Que hacemos disponible en: <http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/>

Dentro de los protocolos del CAL y en aras de ejercer un control de las personas que acuden a la organización, todas las acciones realizadas a cada uno de los usuarios se encuentran consignadas en una base de datos, la cual proviene de un software diseñado para cumplir con los requerimientos del centro de atención laboral, es así como en cada caso se detalla la acción a realizar, el caso en particular del usuario, se aportan datos básicos como lo es la información de la seguridad social del usuario y muy importante resulta la información acerca de la organización sindical de la que hace parte, pues ello permite hacer una retroalimentación al usuario de las organizaciones sindicales y sus beneficios para lograr formalización laboral y un trabajo en donde se respeten las garantías mínimas del trabajador

## 2.4 ASESORES DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL<sup>4</sup>

### MARELY CELY SILVA

**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. 3117477125  
 infobucaramanga@calcolombia.co - direccionbucaramanga@calcolombia.co

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

ENVIE SU CASO A TRAVÉS DE LA PAGINA [www.calcolombia.co](http://www.calcolombia.co) BUSCANDO EL BOTÓN ENVÍE SU CASO

**Centro de Atención Laboral CAL**

**Marely Cely Silva**  
 Directora Cal Bucaramanga

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

<sup>4</sup> Cal Colombia. Que hacemos. Disponible en: <http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/>



### 3. MARCOS DE REFERENCIA

#### 3.1 MARCO DE ANTECEDENTES HISTORICO - JURIDICOS

**3.1.1 Nociones de trabajo.** Frente a las necesidades básicas de los primeros hombres y mujeres que poblaron la tierra, surgió la necesidad de desarrollar una actividad que permitiera conseguir alimentos, abrigos y defenderse de la naturaleza, por ello empieza, la labor de trabajar la tierra y elaborar herramientas para manipularla, de la consecución de estas actividades surgen las personas que cuentan con pequeños bienes que les permiten imponerse sobre los demás y en consecuencia nacen las primeras nociones de esclavitud.<sup>5</sup>

En la edad antigua brota como lo ha conceptualizado el autor Guillermo Guerrero Figueroa el *trabajo por cuenta ajena* y con ello la esclavitud desde un concepto totalmente radical, en el cual el “trabajador” era visto como un objeto de propiedad del señor, quien ejercía el poder sobre este como si fuese un bien material, existía una regulación legal en donde se concebía al sujeto de esclavitud como un objeto.

Hacia la edad media se suaviza un poco el tema de la esclavitud con el nacimiento de las ciudades como centro del comercio, se presenta un trabajo voluntario que surge de la necesidad del ser humano de subsistir; en este escenario surge el trabajo artesanal. Es en estas aglomeraciones de trabajadores es donde germinan necesidades de organización y distribución de las labores, dando así lugar al sistema gremial que constituiría un gran cimiento de las primeras nociones de derechos del trabajador.<sup>6</sup>

---

5 CABANELLAS, Guillermo. Tratado de derecho laboral, Tomo 1, pág. 48,1987.

6 GUERRERO FIGUEROA Guillermo, Manual de derecho del trabajo, capítulo 1, evolución histórico-jurídica del trabajo, 2005

Con la aparición del individualismo liberal se hace cada vez más marcada la oposición del trabajador campesino hacia el señor feudal, surge el deseo de libertad del trabajador. Con estos cambios económicos, sociales y políticos de la época nace la división del trabajo, trayendo consigo la especialización de las labores, es así como surgen categorías entre maestros y aprendices; se empieza a evidenciar concentraciones de trabajadores en fábricas. En este momento de cambios nace el trabajador asalariado, el cual se caracteriza por tener una retribución de su trabajo absolutamente insuficiente.

Paralelamente con el liberalismo surge el maquinismo, en donde con el surgimiento de las grandes fábricas aparecen las grandes concentraciones de trabajadores para un mismo empleador. Con esta nueva generación de trabajo no surgen normas que obliguen a las partes y que les otorguen derechos y deberes, tampoco hay intervención del Estado que pueda regular condiciones mínimas para desarrollar las labores. De esta etapa se puede entender que el concepto de derecho al trabajo no había dado sus primeras apariciones.<sup>7</sup>

Con el maquinismo surgieron condiciones mas desfavorables para los trabajadores, pues al haber un aumento significativo de la producción y al haber proliferación de trabajadores los salarios disminuyeron y las jornadas de trabajo fueron mas extensas, en ese momento no existía el concepto del bienestar del trabajador, este era visto como un simple elemento de la cadena de producción y la labor prestada era una mercancía. En el siguiente titulo se expondrá las nociones del trabajo visto como un derecho y lo que conllevó a que se reconocieran ciertos mínimos para laborar.

En el siglo XIX con los mencionados problemas de salarios bajos, a falta de regulación legal los empleadores aceptaron en sus labores a menores de edad. Las

---

7 RIVAS José maría, manual de derecho del trabajo, cuarta edición, 1975, página 19.

primeras nociones de derecho al trabajo nacen con la crisis social en el siglo XIX, debido a las precarias condiciones en las que subsistía el llamado proletariado que se constituía en gran parte de la población y amenazaban su propia subsistencia, es allí donde el Estado por primera vez en la historia interviene mediante normatividad consecuente de la revolución francesa. De ello inician ciertas regulaciones como la reducción de la jornada laboral y se delimitaron las labores realizadas por mujeres y niños.

Luego de la II guerra mundial surgen conceptos mas arraigados del derecho al trabajo, pero no pensados desde el bienestar del trabajador sino en la consolidación de las empresas y debido a este afianzamiento del empresario se elevan las tasas de empleo.

Se configura el derecho al trabajo como un derecho de no mercado, se mira al trabajador desde una perspectiva mas humana en donde se logra ver desde la necesidad de dar garantía a la estabilidad en el puesto del trabajo.<sup>8</sup>

De lo anterior se puede concluir que el derecho al trabajo es el fruto de las revoluciones sociales que el hombre ha gestado tras su inconformidad por las diferencias socioeconómicas existentes en cada época, lo anterior con el deseo de construir una sociedad justa y que de a cada uno una retribución congruente con la labor prestada.

Para dar mayor entendimiento al objeto del presente trabajo se hace necesario traer a este trabajo el marco histórico de la seguridad social, pues este derecho resulta pilar fundamental de la estabilidad laboral reforzada. Luego de las guerras mundiales se empezaron a reorganizar los países y sus instituciones de tal modo

---

8 RAMIREZ, Luis Enrique. El derecho laboral en la crisis global, 1 ed. Buenos Aires: Editorial Euros editores, 2009.

que se desarrollaron conceptos de bienestar de la sociedad y se empezó a gestar la relación del trabajo con el bienestar de aquel que labora.

En 1917, nace el Pacto de Versalles en Francia, se reconoció como postulado primordial en donde se promulga por el respeto de los trabajadores y la seguridad social. En el mismo año también se presenta la creación de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, para regular la justicia y equidad en las relaciones laborales a través de normas de derecho internacional.

Con la Declaración Universal de los Derechos Humanos en la Asamblea de Naciones Unidas 1948, artículo 22 se tuvo que “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de la personalidad” y a su vez también estableció que “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial, la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia.”<sup>9</sup>

En aras de establecer unos cumplimientos básicos para el respeto de la seguridad social surge el Convenio 102 de la OIT en 1952 en el cual se establecen unos parámetros que deben ser respetados y aplicados por parte de los Estados miembros para así construir sistemas de Seguridad Social de carácter universal, solidario y público, que permita una legitimidad desde el ámbito social. Este convenio estableció la Solidaridad, Universalidad, Igualdad, Suficiencia, Participación y Obligatoriedad como los “Principios Universales de la Seguridad Social”, así mismo define a la Seguridad Social como la “calidad de vida de las

---

9 [http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

personas y comunidades en proceso de mejoramiento continuo” lo cual involucró elementos como el trabajo, acceso a los servicios de salud, vivienda, educación, medio ambiente sano y recreación como elementos a desarrollar por parte de los Estados miembro.<sup>10</sup>

Del párrafo anterior se puede concluir que la seguridad social contiene una gama de derechos amparados por esta garantía constitucional, la estabilidad laboral se encuentra implícito dentro esta gama de derechos protegidos, pues resulta sencillo entender que si el trabajador se encuentra estable laboralmente su salud, su expectativa pensional, su mínimo vital, su vida, la vida de quien esta por nacer y muchos otros derechos de rango constitucional se verán plenamente respetados y reivindicados. De ahí surge la pertinencia de explicar lo anterior, partiendo de la base de que el nacimiento de la estabilidad laboral reforzada tiene su origen en la seguridad social.<sup>11</sup>

Esta protección de la estabilidad laboral reforzada nace paralelamente con el concepto de derechos fundamentales incluido por primera vez en la constitución de 1991, ya que la base de la estabilidad laboral reforzada es la protección de ciertos derechos fundamentales, todo lo anterior en una clara justificación de la concepción del Estado social de derecho, el cual propone que el Estado debe proporcionar servicios y garantizar derechos, los cuales resultan necesarios para desenvolverse en la comunidad en la que se habita de manera completa e integral. Uno de estos derechos se funda en el derecho al trabajo, dentro del cual el ser humano requiere no solo el concepto de laborar y recibir una contraprestación por ello, sino trabajar en condiciones dignas, libre y con ciertas garantías para desenvolverse en sus labores de la mejor manera y en buenas condiciones de salud.

---

10 [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C102](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C102)

11 GAMBOA J, Jorge. Régimen de seguridad social, salud y riesgos profesionales comentado. 12 ed. Bogotá: editorial Leyer, 2011.

### **3.2 MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS EN COLOMBIA**

Durante la época de la Colonia gran parte de las provincias de la Republica sancionaron leyes de policía en las que se dictaban disposiciones y se introdujeron los primeros conceptos en relación con lo que hoy conocemos como elementos fundamentales para que se configure el contrato de trabajo como prestación personal del servicio, jornadas, salario y algunas sanciones que le permitían al trabajador hacer validos sus derechos.

Luego de esto nuestra legislación laboral da un gran paso en 1.917 con la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos. De otro lado la ley de 1.915 instituyó el sistema de reparación de accidentes de trabajo, que se cuenta como un antecedente de gran importancia para lo que es hoy la salud y seguridad en el trabajo.

En el país se estaban generando avances en torno a condiciones de trabajo más dignas en donde se inicia a trabajar por el bienestar del trabajador, tales como: una jornada diaria de ocho horas y media, la declaración del deber del empleador de garantizar la seguridad del trabajador y las condiciones de salubridad en el sitio donde desarrollara su labor, más adelante, el 23 de Junio de 1.928 se efectuó la promulgación de la Ley del Trabajo que incorporo una jornada laboral de nueve horas y principios sobre seguridad industrial, la reglamentación del salario que debía pagarse en dinero diariamente o semanal.

Para ubicar al lector en un contexto más reciente y teniendo en cuenta que el presente trabajo se enmarca en el derecho laboral en Colombia, resulta conveniente

desarrollar en el marco jurídico el derecho al trabajo, <sup>12</sup>por lo que a continuación se cita nuestra constitución política la cual establece en su artículo 25 qué: *“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”*

También se establece que ante cualquier vacío jurídico en la ley se debe acudir a los tratados internacionales ratificados con la OIT, esto se enmarca claramente en el artículo 1321 de la constitución política de Colombia, el cual reza: *“en lo no previsto en la ley se aplicarán los tratados internacionales sobre derechos humanos y los convenios internacionales de la OIT ratificados por Colombia...”*

### **3.3 DIAGNOSTICO, BARRIDO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN COLOMBIA**

La constitución de 1991 y su concepto del Estado como garantista de derechos fundamentales fue la puerta para que la Corte Constitucional desarrollara amplia jurisprudencia acerca de la estabilidad laboral reforzada y de los derechos laborales y fundamentales que esta protección constitucional contiene. En la labor a desempeñar en el centro de atención laboral se requiere de un análisis amplio de diversa normatividad, es indispensable el conocimiento y estudio de la misma para que sea manejado de manera correcta cada caso en particular. Para lograr el objetivo propuesto se hace necesario el estudio constitucional, jurisprudencial y normativo del tema propuesto, esto llevaría al cumplimiento del objetivo general de manera integral, a continuación, se expondrá cada uno de los alcances mencionados.

---

12 <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125> . articulo 25

13 <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>. Articulo 21

**3.3.1 Estudio constitucional.** En aras de demostrar e identificar el valor de la estabilidad laboral reforzada como una protección de rango constitucional podemos evidenciar algunos artículos de la constitución política de Colombia que permiten dar aplicación y citación a acciones de tutela para reivindicar este derecho, es así como en el primer artículo de nuestra constitución se denota la defensa por el trabajo como derecho fundamental de nuestra sociedad y la relación directa del concepto de dignidad con la estabilidad laboral reforzada, debido a que si a un trabajador le es vulnerado su derecho al trabajo y no posee oportunidades para acceder a una labor, se verá inmerso en condiciones de indignidad que no le permitirán subsistir.

Siguiendo con el articulado constitucional se encuentra que dentro de la estabilidad laboral reforzada se evidencia el fuero de maternidad, el cual protege a la mujer como gestadora de vida, a la vida de quien está por nacer y da protección especial a la familia como el núcleo fundamental de la sociedad, es por ello que el artículo cinco de nuestra constitución política cuenta con amplia relación a la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada en el fuero de maternidad, el Artículo 5 de nuestra carta política estableció: *“El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.”*

El artículo trece es quizás el más expresivo en cuanto a la protección a la estabilidad laboral reforzada, pues menciona explícitamente la condición de debilidad manifiesta que debe tener el trabajador para que sea amparado por esta normatividad: *“Artículo 13 Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado*

*protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”*

Como consecuencia del trabajo como derecho, la constitución de 1991 lo proclama como derecho de rango constitucional y de protección especial, adicional a ello este derecho debe darse en condiciones dignas. *“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.”*<sup>14</sup>

Frente al fuero de maternidad, existe protección a la mujer en condición de gestación en numerosos artículos constitucionales, entre ellos: *“Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”*

Como se ha venido manifestando, la seguridad social es la protección integral de donde nace el principio de la estabilidad laboral reforzada, por lo tanto, es importante resaltar su relevancia como derecho fundamental por su profunda conexidad con la protección expuesta en el presente trabajo de grado, es así como de este articulado se desprende una protección especial al trabajador próximo a pensionarse, quien adquiere el fuero de prepensionado, por ello es importante citar el artículo 48 de nuestra constitución el cual blindo esta protección y permite que sean interpuestas acciones constitucionales para reivindicar este derecho, por ello en nuestra carta política de 1991, se establece: *“Artículo 48. La Seguridad Social es*

---

14 <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

*un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.”*

**3.3.2 Estudio normativo.** Dentro del presente trabajo se hace necesario el estudio de las leyes reguladoras de la estabilidad laboral reforzada en sus fueros correspondientes al derecho laboral individual, estos son: fuero de maternidad, fuero de debilidad manifiesta y fuero de prepensionado.

Dentro del fuero de maternidad las normas que regulan la protección de la trabajadora gestante, encontramos en el código sustantivo del trabajo los artículos 239, 240, 241 y 242, los cuales consagran una presunción de despido por motivo del embarazo o la lactancia, si se da por terminado el contrato sin la autorización previa del ministerio del trabajo por una <sup>15</sup>causal objetiva de terminación del contrato de trabajo consagrada en el artículo 63 del código sustantivo del trabajo, de lo contrario el empleador se verá en la obligación de indemnizar a la mujer en estado de embarazo y a reintegrarla al cargo que venía desempeñando en caso de haber tenido conocimiento de su condición de embarazo, si el empleador no tuviese conocimiento de la gestación, se verá obligado a pagar la seguridad social integral de la madre gestante. Este fuero se extiende hasta la época de lactancia. <sup>16</sup>

---

15 <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>. Artículo 63

16 <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>. Artículo 239 a 242.

Como se ha evidenciado en el recorrido constitucional que se elaboró al principio de este libro de grado, en la constitución política de 1991 se afianzaron los conceptos de discriminación, se le otorgó al Estado la responsabilidad de crear políticas antidiscriminación y de desarrollar el concepto de la discriminación positiva, además de crear una estrecha relación entre la prohibición de discriminación y la violación de la dignidad humana, de allí se empieza a pensar en la protección a las personas limitadas física o sensorialmente, con alguna discapacidad o incapacidad vigente, de allí surge la ley 361 de 1997, “ por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación” el artículo que más se enmarca en la protección a la estabilidad laboral reforzada es el Artículo 26, con el cual se pretende subsanar el vacío jurídico existente, al regular los eventos en los que un trabajador en condiciones de limitación puede ser despedido, esto es, solo con permiso del ministerio de trabajo, de esta manera se da una prohibición expresa en la norma, evitándole al trabajador ser sujeto de discriminación y posibilitando al empleador a invocar una causal objetiva de despido. Este artículo enuncia: *“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

*No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”<sup>17</sup>*

---

<sup>17</sup>[http://www.javeriana.edu.co/documents/245769/3062650/Ley\\_361\\_mecanismos\\_integracion\\_social.pdf/b1f4e8be-5996-4a6f-9347-908f718304a3](http://www.javeriana.edu.co/documents/245769/3062650/Ley_361_mecanismos_integracion_social.pdf/b1f4e8be-5996-4a6f-9347-908f718304a3).

<sup>18</sup>La normatividad en cuanto al fuero de trabajador próximo a pensionarse es inexistente dentro del sector privado, sin embargo, la corte constitucional a través de su jurisprudencia más reciente en el año 2016 ha desarrollado criterios para justificar la estabilidad del trabajador próximo a adquirir su pensión, dichos pronunciamientos se verán evidenciados en lo correspondiente al siguiente acápite.

**3.3.3 Estudio jurisprudencial.** Una vez conocido el articulado de grado constitucional y legal que da sustento jurídico a la estabilidad laboral reforzada, en cumplimiento de los objetivos específicos del presente trabajo se hace necesario estudiar los pronunciamientos de la corte constitucional sobre este principio, además resulta relevante mencionar que la estabilidad laboral reforzada posee una amplia gama de pronunciamientos por parte de la Corte Constitucional, este principio ha sido ampliamente desarrollado en cada uno de sus fueros por esta alta corte.

Se debe mencionar que el primer pronunciamiento de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada que generaría una ampliación y un despliegue completo de esta protección, fue la <sup>19</sup>Sentencia T -427 de 1992: En esta oportunidad la corte constitucional frente al caso en particular, manifestó que el potente tenía la posibilidad de recuperarse de su condición y para la época de presentación de la acción ya se encontraba sin ninguna discapacidad, sin embargo, se encuentra en la jurisprudencia citada El Decreto reglamentario 2177 de 1989, que desarrolló la Ley 82 de 1988, aprobatoria del Convenio 159 el cual obliga al empleador a reincorporar al trabajador inválido en el cargo que ocupaba antes de producirse la invalidez, si recupera su capacidad de trabajo, o a reubicarlo en otro cargo acorde con el tipo de la limitación, cuando la incapacidad le impida el

---

18 <http://www.dinero.com/opinion/columnistas/articulo/proteccion-laboral-para-prepensionados-por-carolina-porras/247133>.

19 COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-427 de 1992. M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz

cumplimiento de las funciones que venía desempeñando, o si ellas implican un riesgo para su integridad. Se evidencia entonces, la existencia de una protección legal pero no de carácter constitucional.

La sentencia C-470 de 1997 explica la estabilidad laboral reforzada de la siguiente manera: *“consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar”*

como siguiente desarrollo jurisprudencial se evidencia la Sentencia T-441 de 1993, la cual marca un hito en la figura planteada, dado que aún no se había desarrollado el concepto de estabilidad laboral reforzada, allí se denominó en una de sus consideraciones <sup>20</sup>*“Alcance Constitucional del derecho a la igualdad”* Factor determinante para el establecimiento y desarrollo del Estado Social de Derecho y del orden **justo** que buscó instaurar el Constituyente (Preámbulo y artículo 1º C.N.) es el de una concepción material de la igualdad ante la ley. En ella prevalece el reconocimiento real de situaciones diversas y, por tanto, de condiciones de original desigualdad, frente a las cuales es papel de las autoridades el de procurar, por los medios que les brinda el sistema jurídico, un **equilibrio** en cuya virtud, si bien es

---

20 <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/T-441-93.htm>

*cierto no es factible pretender que aquellas desaparezcan en todos los casos, cuando menos puede mitigarse el padecimiento de quienes parten de una condición inferior para que les sea posible sobrevivir de manera digna como corresponde al ser humano, sea cualquiera su circunstancia particular.*

Teniendo en cuenta que resulta clave en la estabilidad laboral reforzada las condiciones de desigualdad y discriminación a las que es sometido el trabajador para determinar la violación del derecho fundamental y lograr darle cabida a una acción constitucional, en esta misma jurisprudencia se enuncia la sentencia C - 094 del 27 de febrero de 1993, en donde se evidencia el concepto de debilidad manifiesta, el cual resulta importante en la jurisprudencia actual, se enuncia que el individuo por su escasez económica, su discapacidad física o mental, se puede encontrar en esta condición. <sup>21</sup>(...) *De allí que el mismo artículo constitucional en mención haya estatuido que la actividad estatal se orientará al logro de la igualdad **real y efectiva**, adoptando medidas en favor de grupos discriminados o marginados y protegiendo especialmente a las personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentran en posición de debilidad manifiesta. Esta función, que tiene fundamento en el concepto del Estado Social de Derecho, excluye las tendencias que pretenden hacer de la igualdad un rasero único, inmodificable y no susceptible de adaptaciones. (...)*

En el estudio de la estabilidad laboral reforzada dentro del derecho laboral individual se dio análisis correspondiente a los fueros de debilidad manifiesta, el fuero de trabajador en condición de prepensionado y el fuero de maternidad.

Para iniciar con el estudio de los fueros mencionados, se expone el fuero de maternidad. Dentro de los sujetos susceptibles de discriminación, la mujer siempre ha sido víctima a lo largo de la historia, y el derecho laboral no es la excepción a

---

21 <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/c-094-93.htm>

esta situación, un ejemplo de ello se basa en que las mujeres ostentan el mismo cargo de sus compañeros de genero masculino y la retribución salarial es inferior, cuando la mujer se encuentra en estado de embarazo esta discriminación se hace aún mas notoria en el ámbito laboral, quizás porque el empleador siente que la fuerza de trabajo no será igual o porque el cuidado del embarazo requiere de características especiales que deben ser respetadas hacia la mujer gestante, en ese momento empiezan a surgir un conjunto de tratos injustificados y conductas de discriminación hacia la mujer en estado de embarazo, que pueden aseverarse con un despido y en consecuencia generar una transgresión a los derechos fundamentales y legales ya mencionados en el acápite del estudio constitucional y normativo.

Como se manifestó anteriormente, la Corte Constitucional ha hecho un análisis y estudio muy amplio frente a estos fueros, el fuero de maternidad encuentra su pronunciamiento mas importante en la <sup>22</sup>sentencia C – 470 de 1997, la cual consagra cuatro puntos fundamentales para tener en cuenta:

- El articulo 43 de la constitución política como principal orientador del este fuero.
- El concepto de la mujer como gestadora de vida.
- En consecuencia, a lo anterior, una protección especial del Estado de quien está por nacer y del interés superior del menor.
- Como se había estudiado en el acápite constitucional una protección especial a la familia vista como el núcleo fundamental de la sociedad.
- 

---

22 <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-470-97.htm>

<sup>23</sup>Dentro de las sentencias que marcaron la importancia de la acción de tutela como pertinente para reivindicar derechos fundamentales de la trabajadora en estado de gestación la Corte Constitucional desarrolla la sentencia T – 373 de 1998, la cual impone ciertas reglas para que la protección constitucional prospere:

1. *Que el despido o la desvinculación se haya ocasionado durante el embarazo o los tres meses siguientes al parto;*
2. *Que la desvinculación haya sido sin aplicar requisitos legales pertinentes para cada caso. (causal justa de despido).*
3. *Que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora. (mas adelante se vuelve menos rigurosa esta condición).*
4. *Que el despido amenace el mínimo vital de la actora o que la arbitrariedad resulta evidente y el daño constituya un perjuicio irremediable.<sup>24</sup>*

En ese momento la Corte constitucional no se había pronunciado con exactitud acerca de las diferentes modalidades de contratación laboral de la mujer en estado de embarazo, encontramos la sentencia T- 1562 de 2000, en la cual una trabajadora embarazada que ostentaba un contrato de obra y labor determinada, solicita el amparo constitucional por el despido injustificado, en ese momento la corte constitucional se pronunció al respecto de la siguiente manera:

*“Es evidente que la peticionaria, al momento de suscribir los contratos, conocía de antemano las condiciones de trabajo y, en esa medida, el carácter temporal de las labores que debía desarrollar, razón por la cual no es posible suponer que la causa de su retiro obedeció a motivos distintos de la realización de la obra contratada.”*

---

23 LÓPEZ M, Juan Camilo. Interpretación jurisprudencial desde la perspectiva de los jueces y las juezas en Colombia. 1 ed. Bogotá, 2011.

24 <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/T-373-98.htm>

La sentencia T-095 de 2008 demuestra el avance que ha tenido la corte constitucional en cuanto a los derechos de las madres gestantes, pues explica que en modalidades de contrato como el de termino fijo u obra y labor determinada el empleador debe hacer subsistir el contrato de trabajo en aras de dar garantía a los derechos laborales y fundamentales de la mujer embarazada, lo anterior con la aclaración de que el embarazo se haya producido durante la existencia del contrato de trabajo.<sup>25</sup>

Esta tesis es ratificada en la sentencia T - 687 de 2008, en esta oportunidad, se reitera la trascendencia de hacer subsistir el contrato de trabajo, sin importar el tipo de este y también hace una referencia importante en el conocimiento del empleador, pues enuncia que lo único relevante es que el embarazo se haya producido durante la existencia del contrato de trabajo.<sup>26</sup>

En ese momento tenemos clara la protección de la mujer en estado de embarazo sin importar el tipo de contrato de trabajo y tampoco el conocimiento del empleador frente al estado de gravidez, pero se evidenció que debido a que al centro de atención laboral acudían mujeres en estado de embarazo que tenían un contrato de prestación de servicios, se hizo necesario conocer el pronunciamiento de la corte frente a esta modalidad de contratación, que si bien no constituye una relación laboral, en muchas ocasiones puede atender al principio de la realidad sobre las formas.

La sentencia SU 070 de 2013 unificó y aclaró la protección del fuero de maternidad de cara al contrato de prestación de servicios e incluso frente al contrato realidad de la siguiente manera: *“En el supuesto de vinculación de la mujer gestante o lactante mediante contrato de prestación de servicios, el juez de tutela deberá*

---

25 <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-095-08.htm>

26 LÓPEZ M, Juan Camilo. Interpretación jurisprudencial desde la perspectiva de los jueces y las juezas en Colombia. 1 ed. Bogotá, 2011.

*analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral. Si bien la acción de tutela no es el mecanismo judicial idóneo para declarar la configuración de un “contrato realidad”, pues “existen las vías procesales ordinarias laborales o el contencioso administrativas, a través de las cuales [se] puede buscar el reconocimiento de una vinculación laboral”, en los casos donde se encuentre en inminente riesgo de afectación el mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental, este estudio deberá ser realizado por el juez de tutela. En el caso de contratos de prestación de servicios celebrados por el Estado con personas naturales, debe advertirse que éste únicamente opera cuando “para el cumplimiento de los fines estatales la entidad contratante no cuente con el personal de planta que garantice el conocimiento profesional, técnico o científico que se requiere o los conocimientos especializados que se demanden”. Por esta razón, la jurisprudencia de esta Corporación ha determinado que si en el contrato de prestación de servicios, privado o estatal, se llegare a demostrar la existencia de una relación laboral, “ello conllevaría a su desnaturalización y a la vulneración del derecho al trabajo reconocido en el preámbulo; a los artículos 1, 2 y 25 de la Carta; además a los principios de la primacía de la realidad sobre las formas en las relaciones de trabajo, al de la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y al de la estabilidad en el empleo.” Con todo, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato realidad, la Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro las característica del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido”<sup>27</sup>*

---

<sup>27</sup> <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/SU070-13.htm>

Frente a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta del trabajador, se hará referencia a los pronunciamientos de la corte constitucional frente a esta protección, la aplicación de este principio tiene una discusión, de cuando se configura dicha protección, habiendo realizado el estudio pertinente se verá mas adelante que la protección no solo involucra a los trabajadores que tienen algún grado de invalidez, su perdida de capacidad laboral es alta o a quienes tienen una discapacidad física palpable por los sentidos.

Habiendo expuesto anteriormente el articulo 26 de la ley 361 de 1997 y en aras de recordarle al lector, se protege a los trabajadores con algún grado de discapacidad o limitación física o sensorial en tanto el empleador no puede dar por terminado el contrato de trabajo, sin previa autorización del ministerio de trabajo.

Dentro de las sentencias hito expuestas cabe resaltar la SU – 596 de 1996, en la cual un trabajador portador del virus de VIH presentó acción de tutela porque fue despedido sin justa causa justo cuando se conoció su estado de salud, la corte en esta oportunidad manifiesta que si bien el ser portador de esta enfermedad no produce síntoma o disminución alguna en sus condiciones laborales, la terminación unilateral del contrato de trabajo corresponde inminentemente a una tajante discriminación por motivo de su enfermedad.<sup>28</sup>

El pronunciamiento mas importante sobre este tema se produjo en la sentencia T-1040 de 2001 en donde se dio una protección mas garantista al trabajador en condición de enfermedad, en razón a que amplía la protección a aquellos trabajadores que sufren de disminuciones físicas y/o sensoriales durante su relación laboral, sin importar si se encuentran en procesos de perdida de capacidad laboral la Corte Constitucional al respecto manifestó: *“Estos sujetos de protección*

---

28 <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-596-96.htm>

*especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales. Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.*

*La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.*

*En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.”<sup>29</sup>*

<sup>30</sup>La estabilidad laboral reforzada cuenta con elementos, garantías que implican el derecho a la reubicación en puesto de trabajo adecuado a la condición de salud. Estabilidad laboral reforzada de trabajadores afectados en su estado de salud, opera sin importar el tipo de relación laboral que exista, pues como se vio

---

29 <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/t-1040-01.htm>

30 <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2012/T-988-12.htm>

anteriormente se ha evidenciado que esta protección parte del principio básico a la igualdad, principio que se estaría desconociendo si se discriminara la protección a la estabilidad laboral reforzada por las características del contrato de trabajo. Todo lo anterior fue ratificado por la Corte Constitucional en sentencias como T – 1083 de 2007, T 320 de 2016, T – 040 de 2016, T – 988 de 2012.

La sentencia SU – 049 de 2017 constituye el pronunciamiento más reciente y expone la importancia de reconocer la condición de estabilidad ocupacional reforzada en los contratos de prestación de servicios: *Todas las Salas de Revisión han afirmado que se tiene derecho al pago de la indemnización de 180 días de salario, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o la han ordenado directamente, cuando la relación es de trabajo dependiente y se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esta protección no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes.* Muchas veces los contratos mencionados constituyen un verdadero disfraz a una relación laboral que cumple con todos los elementos esenciales del contrato de trabajo y en ese supuesto factico, el tuteante se veía plenamente vulnerado en sus derechos, pues los jueces no amparaban en todos los casos la protección especial por el hecho de disfrazar la relación laboral, bajo un contrato de prestación de servicios, adicional a lo anterior, se veían en la imposibilidad de declarar el contrato realidad al presentar argumentos en donde atribuían esta facultad al Juez natural.

Así mismo, existía la duda jurídica de si la presentación de la acción de tutela, daba lugar para que en el acápite de pretensiones se solicitara una indemnización por valor de ciento ochenta días (180) de salario consagrada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, en la sentencia mencionada la corte constitucional se ha pronunciado de la siguiente manera: <sup>31</sup> *Todo lo cual, en síntesis, quiere decir que de acuerdo con*

---

31 <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2017/SU049-17.htm>

la jurisprudencia de esta Corte, y con los propios términos legales, una interpretación de la Ley 361 de 1997 conforme a la Constitución tiene al menos las siguientes implicaciones. Primero, dicha Ley aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a sus beneficios que traía la Ley en su versión original, que hablaba de personas con “limitación” o “limitadas” (Sentencia C-458 de 2015). Segundo, sus previsiones interpretadas conforme a la Constitución, y de manera sistemática, se extienden a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación” (sentencia C-824 de 2011). Tercero, para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil pero no necesario contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral (sentencia C-606 de 2012). Cuarto, en todo caso no es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.

5.13 De acuerdo con lo anterior, no es entonces constitucionalmente aceptable que las garantías y prestaciones de estabilidad reforzada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 se contraigan a un grupo reducido, cuando la Corte encontró en la sentencia C-824 de 2011 que el universo de sus beneficiarios era amplio y para definirlo no resulta preciso “entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”. Cuando se interpreta que es necesario contar con un porcentaje determinado de pérdida de capacidad laboral para acceder a los beneficios de la Ley 361 de 1997, ciertamente se busca darle un sustento más objetivo a la adjudicación de sus prestaciones y garantías. No obstante, al mismo tiempo se levanta una barrera también objetiva de acceso para quienes, teniendo una pérdida de capacidad relevante, no cuentan aún con una certificación institucional que lo establezca, o padeciendo una pérdida inferior a la estatuida en los reglamentos experimentan también una discriminación objetiva por sus condiciones de salud. La concepción amplia del universo de destinatarios del

*artículo 26 de la Ley 361 de 1997 busca efectivamente evitar que las personas sean tratadas solo como objetos y por esa vía son acreedores de estabilidad reforzada con respecto a sus condiciones contractuales, en la medida en que su rendimiento se ve disminuido por una enfermedad o limitación producto de un accidente.*

*La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, interpretado conforme a la constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.*

Una vez esbozados los fueros anteriores, por ultimo se resalta el fuero de prepensionado, en el cual se encuentra que hay un vacío jurídico frente a la protección de estos trabajadores dentro del sector privado, se evidencia una ausencia de legislación, ante ello la Corte Constitucional ha desarrollado jurisprudencia que permita dar cimientos para regular estas situaciones, es el caso de la sentencia T 444 de 2010, en donde en primera medida se estudia el despido de una trabajadora a la que le faltan dos años para acceder a su pensión de vejez, en esta oportunidad la Corte Constitucional lo describe así: *“después de haber trabajado por más de 18 años al servicio de la entidad resulta una medida que afectaría prima facie el derecho al respeto de las expectativas próximas a consolidarse, y de contera de los derechos derivados de recibir una pensión, además de vulnerar flagrantemente otros derechos fundamentales como a la seguridad material y estabilidad laboral reforzada de personas que se encuentran en situación de manifiesta debilidad, pues nótese que la actora en la actualidad cuenta con 62 años de edad, circunstancia ésta, que no le permite acceder al mercado laboral para cumplir con el tiempo de servicio que le hace falta para adquirir su status pensional.”*<sup>32</sup>

---

32 <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-444-10.htm>

Esta sentencia se encuentra específicamente dirigida a los trabajadores del sector público, pues se puede evidenciar a lo largo de la jurisprudencia que no se hace mención a los trabajadores del sector privado, lo que seguía generando un vacío jurídico.

Mas adelante en la sentencia T 638 de 2016 se identificó que esta protección también tenía resguardo para los trabajadores del sector privado, es así como taxativamente la Corte Constitucional manifiesta: *“La estabilidad laboral de los prepensionados es una garantía constitucional de los trabajadores del sector público o privado, de no ser desvinculados de sus cargos cuando se encuentren ad portas de cumplir con los requisitos para acceder a la pensión de vejez. De otro lado, no basta la mera condición de prepensionado, sino que se precisa verificar si hubo afectación de los derechos fundamentales.*

*Si bien para los trabajadores del sector privado no existe norma legal que determine la estabilidad laboral cuando son madres o padres cabezas de familia, discapacitados o pre-pensionados, son los valores y principios constitucionales los que deben aplicarse en eventos donde se observe la vulneración de derechos fundamentales como la seguridad social, el trabajo y la igualdad.”*

Esta sentencia claramente constituye un hito para la estabilidad laboral reforzada en el fuero de prepensionado, pues exalta que al haber un vacío jurídico, es necesario acudir a principios constitucionales como el de solidaridad e igualdad que permitan dar protección a los trabajadores del sector privado, lo anterior bajo una explicación que se menciona a continuación: *“Con todo, debe hacerse una distinción conceptual de especial importancia para la solución de los problemas jurídicos materia de esta decisión. El fundamento del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados no es un asunto que dependa de un mandato legislativo particular y concreto, sino que tiene raigambre*

*constitucional. Esto debido a que dicha estabilidad opera como instrumento para la satisfacción de los derechos fundamentales de estos grupos poblacionales, que se verían gravemente interferidos por el retiro del empleo público. Por ende, la Corte desestima lo expresado por los jueces de instancia, en el sentido de confundir la estabilidad laboral reforzada de los prepensionados con la figura del retén social, para concluir erróneamente que la mencionada estabilidad solo es aplicable en los casos que el retiro del cargo se sustenta en su supresión ante la liquidación de la entidad y en el marco de los procesos de restructuración de la Administración Pública”.*

*Esta Corporación también ha sostenido que no basta la mera calidad de prepensionado para proteger a las personas que se encuentren en esta situación, ya que se requiere, además, que su desvinculación ponga en riesgo sus derechos fundamentales, como el mínimo vital, dada la edad en que se encuentra quien es retirado del mercado laboral, por las dificultades en que queda para obtener su sustento y el de su familia. Es decir, en los eventos de retiro de personas a quienes les falten tres (3) o menos años para adquirir el status de pensionados debe analizarse cada caso concreto para establecer si se ponen en riesgo sus derechos fundamentales. Así lo consideró esta Corporación en sentencia T-357 de 2016:*

*“la condición de prepensionado, como sujeto de especial protección, no necesita que la persona que alega pertenecer a dicho grupo poblacional se encuentre en el supuesto de hecho propio de la liquidación de una entidad estatal y cobija incluso a los trabajadores del sector privado que se encuentren próximos a cumplir los requisitos para acceder a una pensión por lo que puede decirse que tiene la condición de prepensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez.”<sup>33</sup>*

---

33 <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-638-16.htm>

### 3.4 MARCO TEÓRICO

Dentro de los meses en que se desarrolló la práctica jurídica social se lograron desplegar ciertos ámbitos del derecho laboral en general e investigar conceptos importantes acerca de las áreas del derecho laboral y cada uno de los temas que llegan al centro de atención laboral, por ello, a continuación, se relacionan postulados de algunos teóricos que fueron vitales para el entendimiento del tema propuesto y los temas tratados en el centro de atención laboral.

Se hace necesario reconocer el trabajo como un derecho, el cual en la actualidad es de carácter fundamental y comprende todo un compendio de normativa reguladora de este derecho, Guillermo Guerrero Figueroa define el derecho al trabajo de la siguiente manera:

*“el derecho al trabajo contempla, además de las relaciones entre trabajadores y empleadores, las actividades de las asociaciones profesionales. Este derecho comprende el conjunto de normas legales encaminadas a regir las relaciones entre prestadores de un servicio personal y los beneficiarios de la labor. El derecho al trabajo mira esas vinculaciones en la medida en que el trabajo se realiza bajo la dependencia del empleador, en oposición al servicio autónomo que se ejecuta libremente por cuenta propia.”*<sup>34</sup>

Guillermo Cabanellas, por su parte, da una definición más jurídica frente al derecho al trabajo y expone: *“aquel que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado”*<sup>35</sup>

---

34 GUERRERO FIGUEROA Guillermo, Manual de derecho del trabajo, capítulo XVII, aspectos generales del derecho del trabajo, 2015

35 CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral, Bibliográfica Omeba, T.I, Buenos Aires, 1968, pág. 156

Es vital el entendimiento del concepto de derecho laboral, entendido como vital para el desarrollo y la subsistencia del ser humano, por ello se cita a Hannah Arendt quien expone: *el trabajo sirve a la subsistencia del individuo y de la especie. En consecuencia, el trabajo pertenece necesariamente a la vida humana, pero también a todo otro ser vivo. El trabajo no está, ligado a la libertad, sino que representa una coacción a la conservación de la vida, que subyace continuamente al hombre, desde su nacimiento hasta la muerte.*

Para que se dieran mínimas protecciones a los derechos de los trabajadores, se debe acudir al contexto del estado social de derecho, pues fue en este momento en que se gestaron los derechos que blindaron el bienestar de los trabajadores, para Guillermo Figueroa Guerrero “*el Estado social de derecho es el que pretende establecer un orden económico-social basado en la procura de un mínimo existencial, en la igualdad de oportunidades, para garantizar materialmente el principio fundamental de la dignidad humana.*”<sup>36</sup>

Entonces, se puede concluir que en el marco del Estado social de derecho se dan unas condiciones mínimas para dar garantía a la vida en condiciones dignas, al respeto por la dignidad humana y a poder desarrollar actividades que generen buenas condiciones para los habitantes, sobre estos valores se encuentra fundamentado el derecho al trabajo.

La protección que se enuncia anteriormente comprende ciertas obligaciones a cargo del empleador para que las necesidades del trabajador sean satisfechas, resulta vital el pago de una liquidación de prestaciones sociales, el pago de aportes a pensión, a salud, riesgos laborales, un salario mínimo como retribución a la labor prestada, que se brinden los espacios adecuados para realizar la labor

---

36 GUERRERO FIGUEROA Guillermo, Manual de derecho del trabajo, capítulo XVIII, EL DERECHO DEL TRABAJO EN RELACIÓN CON EL ESTADO SOCIAL DE DERECHO, 2015

encomendada, así como los elementos de protección, de modo que con ello se proteja la salud del trabajador y la integralidad del mismo.

De la necesidad de protección que se menciona nace la seguridad social, el cual resulta un pilar básico para el trabajo en condiciones dignas y constituye una garantía fundamental en los derechos del trabajador y de su familia como núcleo fundamental de la sociedad. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *“La Seguridad Social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.”*<sup>37</sup>

Por su parte, la comisión económica para américa latina y el caribe (CEPAL) conceptúa la seguridad social como: La seguridad social puede ser definida como el conjunto de mecanismos diseñados para garantizar los medios de subsistencia de los individuos y sus familias ante eventualidades, como accidentes o enfermedades, o ante circunstancias socialmente reconocidas, como la vejez y el embarazo. La exclusión de los mecanismos sociales de protección vulnera la capacidad de los individuos para enfrentar contingencias fuera de su control que pueden disminuir de modo significativo su nivel de vida y el de sus familias.<sup>38</sup>

En ese orden de ideas el derecho al trabajo es de orden público, por ello concede ciertos privilegios para su reivindicación y se blinda su protección, es entonces cuando se sostiene que:

1. Los derechos que otorga la normativa laboral se constituyen como irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

---

37

[http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)

38 <http://observatoriopoliticasocial.org/derecho-a-la-seguridad-social/>

2. Está conformado por unos derechos mínimos de los que goza el trabajador, cualquier acuerdo que se realice en aras de desconocer estos derechos mínimos será inválido.

3. Tienen un efecto general inmediato y son aplicables a las relaciones laborales vigentes, no poseen efecto retroactivo, lo que quiere decir que no aplican a condiciones ocurridas en el pasado.<sup>39</sup>

Sin duda alguna, la estabilidad hace parte de los principios básicos para dar garantía a la seguridad social y para que sea respetado el derecho al trabajo, para que todo lo anterior se cumpla debe sin duda alguna haber estabilidad en el trabajo, es por ello que resulta conveniente definir este principio en el presente trabajo ya que es un pilar básico del presente libro. Ricardo Barona Betancourt, en su libro *principios del derecho laboral en el sistema colombiano*, exalta el principio de estabilidad y menciona el siguiente concepto extraído de la corte constitucional: “*Este principio se erige en factor primordial de protección para el trabajador y, en cuanto se refiere a los servidores públicos, se traduce también en una forma de garantizar la eficacia en el cumplimiento de las funciones confiadas al Estado*”

Todo lo fundamentado anteriormente como el derecho al trabajo, la seguridad social, el estado social de derecho fue creado bajo unos principios del derecho al trabajo, los cuales serán mencionados a continuación:

Para Ricardo Barona Betancourt, los principios del derecho laboral son los siguientes:

---

39 GUERRERO FIGUEROA Guillermo, Manual de derecho del trabajo, capítulo XIII, Carácter de orden público de las normas laborales, 2015

1. **Principio de favorabilidad:** El principio de favorabilidad indica que cuando coexistan normas laborales de distinto origen, que regulan una misma materia y se aplican a la solución del mismo caso, en este evento se aplica la norma más favorable al trabajador.
  
2. **In dubio pro operario:** El principio indica la existencia de una sola norma que admite dos o más interpretaciones diversas aplicables a un hecho concreto; entonces en este caso se toma la interpretación más favorable al trabajador. Este principio supone una auténtica duda sobre el alcance de la norma legal, de modo que cuando la norma no existe, no es aplicable recurrir al principio del in dubio pro operario para sustituir al encargado de dictarla, y mucho menos es posible apelar a esta regla para apartarse del significado claro de la norma, o para atribuirle a ésta un sentido que no pueda desprenderse de ninguna manera de su texto ni de su contexto.
  
3. **Primacía de la realidad:** Al presentarse un conflicto entre la realidad y la forma jurídica contrato de trabajo, prevalecen los hechos, la práctica dispone que una vez reunidos los elementos del contrato de trabajo, se presume que existe este... y En materia laboral, deben preferirse los datos que ofrece la realidad por sobre aquéllos que figuren formalmente en acuerdos o documentos. Se trata de un postulado que mira más el aspecto fáctico o probatorio que el puramente legal. No deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.
  
4. **Principio de la estabilidad en el empleo:** Este principio cuenta con un doble fin, derivado del principio de seguridad. Por un lado, garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo, en atención a la sociabilidad del hombre, que busca otras satisfacciones personales en el trabajo además de la remuneración: posición ante la sociedad, estimación, cooperación y desarrollo de su personalidad.

5. **Principio de la condición más beneficiosa:** El principio de la condición más beneficiosa es de carácter tuitivo, protector y se entiende como el reconocimiento de una situación concreta que debe ser respetada en caso de un cambio normativo.

6. **Principio de irrenunciabilidad:** Se explica como aquel que establece límites en la autonomía de la voluntad del trabajador en las relaciones laborales. Bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta.

7. **Derechos adquiridos:** La sentencia C-168 de la Corte Constitucional, de 20 de abril de 1995, dispone: los derechos adquiridos están íntimamente relacionados con la aplicación de la ley en el tiempo, pues una ley posterior no puede tener efectos retroactivos para desconocer las situaciones jurídicas creadas y consolidadas bajo la ley anterior.<sup>40</sup>

Atendiendo a lo esbozado anteriormente, el presente proyecto buscó identificar mediante una encuesta en donde se incluyen todos los vacíos que puedan tener tanto trabajador como empleador las normas vulneradas en la región a través de los usuarios adscritos al centro de atención laboral y el resultado que arrojará la normatividad fue implementado en una herramienta práctica y didáctica que pudiese ser de gran ayuda a la hora de identificar una situación en particular violatoria de la norma más vulnerada y una vez identificada, brindara pedagogía y orientación, acerca del procedimiento a seguir, pues bien, el derecho a la estabilidad laboral reforzada resulta ser el eje central de esta actividad, es por ello que dentro del presente marco teórico se cita el derecho a la seguridad social como concepto general y dentro de este, surge la estabilidad laboral reforzada, de la cual, a continuación se expone el marco teórico.

---

<sup>40</sup>[http://www.fuac.edu.co/recursos\\_web/documentos/derecho/revista\\_criterio/articulosgarantista2/16ricardobarona.pdf](http://www.fuac.edu.co/recursos_web/documentos/derecho/revista_criterio/articulosgarantista2/16ricardobarona.pdf)

El desarrollo del presente trabajo de grado se ve marcado por la importancia de la educación en los diferentes campos de la vida cotidiana, más exactamente en el escenario de un trabajador que debe entender la importancia de conocer y aplicar nociones de derecho laboral que en su región están afectando claramente el bienestar y la integridad de sus compañeros de trabajo.<sup>41</sup>

Para apoyar lo anterior, se requiere tomar los postulados del Maestro Paulo Freire quien señala la necesidad de incorporar tanto a trabajadores como empleadores en un mismo escenario de aprendizaje, es por ello que Freire propone una posibilidad de dialogo entre diferentes mas no antagónicos.

Se tienen sus valiosos escritos sobre la educación, LA EDUCACIÓN COMO PRÁCTICA DE LA LIBERTAD y LA NATURALEZA POLITICA DE LA EDUCACION. Con el postulado acerca de la “Educación Problematicadora que niega el sistema unidireccional propuesto por la educación bancaria”, se da nacimiento a una comunicación fluida en donde se señala que los conocimientos sean impartidos mutuamente, y elimina la contradicción entre educadores y educandos. Ambos, educador y educandos, se educan entre sí mientras se establece un diálogo en el cual tiene lugar el proceso educativo.<sup>42</sup>

Se tienen sus valiosos escritos sobre educación, así por ejemplo en el texto: *La educación como práctica de la Libertad y la Naturaleza política de la educación escrito por Paulo Freire*<sup>43</sup>. El autor introduce un postulado sobre la “educación problematicadora que niega el sistema unidireccional propuesto por la educación

---

41 NARINO 14 Libros gratis en PDF de Paulo Freire, el educador liberador del siglo XXI [en línea] disponible en: <http://narino.info/2015/04/18/14-libros-gratis-en-pdf-de-paulo-freire-el-educador-liberador-del-siglo-xxi/>

42 WEFORT Francis C. La educación como práctica de la libertad. Introducción. Río de Janeiro: Paz e Terra, (19<sup>a</sup> ed, 1989, 150 p.) (1967)

43 Referencia del texto. WEFORT Francis C. La educación como práctica de la libertad. Introducción. Río de Janeiro: Paz e Terra, (19<sup>a</sup> ed, 1989, 150 p.) (1967)

bancaria”<sup>44</sup> de donde se desprende que los conocimientos en el proceso de aprendizaje se suceden mutuamente eliminando con ello la contradicción entre educadores y educandos. Así ambos sujetos del proceso, educador y educando, se educan entre si mientras se establece un dialogo dentro del proceso educativo.

Con la «Educación Problematizadora» se apunta claramente hacia la liberación y la independencia, pues destruye la pasividad del educando y lo incita a la búsqueda de la transformación de la realidad, en la que opresor y oprimido encontrarán la liberación humanizándose.

También con “**La educación y el proceso del cambio social**”, Freire se basa en que el hombre este guiado por un núcleo esencial, el cual se encuentra en el inacabamiento o la inconclusión del hombre este debe autorreflexionar y centrarse en su realidad: es un ser en búsqueda constante de ser más y como puede hacer este autorreflexión se puede descubrir como un ser inacabado, que está en la búsqueda. Es por ello por lo que surge la necesidad de mejorar su realidad, su entorno y ahí se encuentra la raíz de la educación.

### **3.5 MARCO CONCEPTUAL:**

A continuación, se explicarán cada uno de los conceptos y postulados tomados en cuenta para la elaboración del presente trabajo y desarrollo de la práctica jurídica social.

**Relación de Trabajo:** Una relación laboral es aquella que surge entre una persona jurídica o persona natural llamada empleador y una persona natural llamada trabajador, relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador

---

44 Tomado de: xxxx

su capacidad física e intelectual y su fuerza de trabajo para desarrollar una actividad determinada.

**Contrato de trabajo:** Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Se constituye como el elemento en el que va envuelta la relación laboral.

Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

**Estabilidad laboral:** La Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que, por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.<sup>45</sup>

### **Clases de Contratos:**

#### **Según la forma:**

**Verbal:** Tiene lugar cuando por simple acuerdo expresado oralmente, las partes convienen en la índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse, así como la cuantía y la forma de remuneración, los períodos que regulen su pago.

---

45 <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/T-320-16.htm>

**Escrito:** Debe constar en un documento firmado por las partes y contener cuando menos cláusulas sobre estos puntos: identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de celebración, lugar donde se vaya a prestar el servicio, lugar en donde se haya contratado al trabajador, naturaleza del trabajo, cuantía de la remuneración, forma y períodos de pago, estimación del valor en caso de que haya suministro de habitación o alimentación como parte del salario, duración del contrato y terminación.

Deben pactarse siempre por escrito:

El periodo de prueba, el salario integral, los pagos que por acuerdo entre las partes no constituyen salario, dentro de lo permitido por la ley.

El contrato a término fijo, sus prorrogas y el preaviso, los que se celebren con extranjeros no residentes en el país deben celebrarse por escrito.

**Según la duración:**

**Trabajo Ocasional, accidental o transitorio:** Se entienden aquellos de corta duración, inferiores a un mes, siempre que se contrate de labores ajenas a las actividades normales del empleador.

**Por obra o labor determinada:** El contrato dura tanto como dure la obra o labor encomendada. Es fundamental consignar expresamente la obra o labor de que se trate. Esta modalidad de contrato es ampliamente utilizada por las empresas dedicadas a la construcción y no se debe usar para actividades que enmarcan un trabajo normal y rutinario como por ejemplo una recepcionista.

**Contrato a término fijo:** Debe celebrarse por escrito y su duración no puede ser superior a tres años. Admite al menos dos modalidades: el contrato a término fijo

inferior a un año, que no tiene termino mínimo de duración; y, el contrato a término no fijo de duración entre uno y tres años que renovable indefinidamente.

**Contrato a término indefinido:** Se entiende celebrada de esta manera cuando las partes no determinan su duración. Esta modalidad de contratación puede celebrarse de manera verbal o por escrito.

**Elementos del contrato de trabajo:** Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.

**Seguridad social:** La Seguridad Social es reconocida en nuestro ordenamiento jurídico como un derecho constitucional fundamental. Se establece que la seguridad social, por un lado, como un derecho irrenunciable, y, por otro lado, como un servicio público. La protección que le otorga el ordenamiento constitucional al derecho a la seguridad social se complementa y fortalece por lo dispuesto en el ámbito internacional pues son varios los instrumentos internacionales que reconocen el derecho de las personas a la seguridad social.

**Prestaciones sociales:** Las prestaciones sociales es el conjunto de emolumentos adicionales al valor del salario que el empleador debe reconocer al trabajador en una relación laboral por sus servicios prestados, también constituyen como una retribución al aporte hecho por el trabajador al crecimiento de la empresa o de la unidad doméstica, esta característica esta específicamente designada para la prima

de servicios. Dentro de las prestaciones sociales también se constituye aquel dinero que recibe el trabajador cuando se encuentre cesante.

**Condición de debilidad manifiesta:** 46 Cuando un trabajador padece una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en “condiciones regulares”, se teme que pueda ser discriminado por ese simple hecho y su empleador este enterado de dicha condición, la Corte Constitucional ha concluido en reiterada jurisprudencia que dichas personas están en circunstancias de debilidad manifiesta.

**Sistema de seguridad social integral:** El sistema de seguridad social integral es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios que se definen en la presente ley.

El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.

---

46 <https://www.ambitojuridico.com/bancoconocimiento/laboral-y-seguridad-social/noti-121004-18-debilidad-manifiesta>

#### **4. METODOLOGIA**

Para alcanzar los objetivos trazados en el numeral anterior de la presente propuesta, se debe precisar que las labores realizadas en el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga, se contara con un tiempo de cuatro (4) horas, de Lunes a Viernes, durante los próximos cuatro (4) meses, dentro de los cuales se enfocara la actividad en el conocimiento del manejo del usuario en el Centro de Atención Laboral, en ese mismo espacio de tiempo se realizará el diseño y la elaboración de las listas de chequeo que se incorporaran en la atención al usuario, se materializarán las listas de chequeo, se aplicarán encuestas al trabajador que acuda a asesoría con la suscrita y se aplicará una pedagogía individual.

Posteriormente se continuará con la recopilación de datos que arrojen las encuestas, las cuales resultan ser el instrumento que tiene por objeto recoger información en investigaciones de diferente índole. Generalmente están diseñadas a través de preguntas que son desarrolladas por el investigador para lograr recopilar un resultado en una muestra determinada de personas, estas pueden ser cuantitativas o cualitativas, en el presente proyecto las encuestas será de carácter cuantitativo, se empezará a evaluar y a hacer un análisis de cuál es la norma laboral más vulnerada en la región y se iniciará una labor investigativa de la norma que el resultado arroje en donde se indague sobre jurisprudencia, derecho comparado, doctrina y demás fuentes pertinentes a al conocimiento y puesta en práctica de la norma.

Finalmente, de acuerdo con la información recaudada, se procederá a la elaboración de una herramienta didáctica (video) que será el medio de información masivo para las charlas colectivas de pedagogía en donde se incorporará todo el trabajo elaborado en los meses anteriores. De ser posible en el mes descrito que se realice una brigada por parte del Centro de Atención Laboral y si las

circunstancias se hacen viables la suscrita hará un acompañamiento en donde los asistentes a las brigadas puedan ver el video.

Mensualmente durante los cuatro meses mencionados se elaboró un informe en donde se evidencia el trabajo desempeñado y el cumplimiento de los objetivos descritos, los cuales se sintetizan a continuación.

#### **4.1 INFORMES MENSUALES**

**4.1.1 Primer informe.** A continuación, se exponen las funciones que fueron desarrolladas en el primer periodo mensual, y establecidas en el cronograma del desarrollo de la práctica jurídica social:

En el primer periodo se adelantaron las labores de inducción y acercamiento al proyecto del centro de atención laboral.

El proyecto tiene como objetivo principal la defensa de los derechos laborales de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, trabajando constantemente en la reivindicación de un trabajo digno y decente; buscando siempre la contratación directa de los trabajadores.

De acuerdo a lo experimentado En el primer mes de actividades dentro del centro de atención laboral se describe el alcance del presente proyecto, el cual está delimitado, dentro de la región Santander, adicional a ello se asignan en tareas específicas, las cuales inician con la recepción de los casos del usuario en específico, se escuchan los hechos jurídicamente relevantes, se solicita documentación, se da una explicación sencilla de entender en un lenguaje natural que le permita al usuario identificarse con la situación planteada por el asesor, en el mismo momento, se explican las alternativas jurídicas que tiene el usuario y se indican los pasos a seguir.

<sup>47</sup>Cabe resaltar que este ejercicio se torna permanente y continuo, pues se intenta hacer un seguimiento al caso de cada usuario, se hace mención en la importancia de llevar todo el procedimiento en el centro de atención laboral en aras de continuar con la pedagogía brindada desde la primera entrevista para que de esta manera se dé pleno cumplimiento a uno de los objetivos trazados en el presente proyecto el cual se traduce en el acompañamiento integral al usuario enfatizando en la enseñanza de sus derechos y deberes como trabajador así mismo en la protección continúa de sus derechos laborales y fundamentales.

Como segunda medida, se hace una inducción por parte de la coordinadora del centro de atención laboral en el área individual, se pretende conocer el sistema de información de usuarios y asesorías, esta herramienta permite evidenciar:

- Información básica del usuario.
- El asesor a quien fue asignado el caso.
- Tiene una casilla en donde permite aportar la información laboral del usuario, adicional a ello permite dar una visión de la seguridad social (si la tiene), este elemento es muy importante porque permite llevar una estadística de cuantos usuarios se encuentran afiliados a seguridad social por parte de su empleador y cuantos laboran en la informalidad. **(ver anexo 1)**
- En la casilla información de la acción se encuentra que acción se desarrollará por parte del asesor, el tipo de tramite jurídico, tipo de caso, quien es el infractor del derecho laboral vulnerado **(ver anexo 2)**

---

47 NARINO 14 Libros gratis en PDF de Paulo Freire, el educador liberador del siglo XXI [en línea] disponible en: <http://narino.info/2015/04/18/14-libros-gratis-en-pdf-de-paulo-freire-el-educador-liberador-del-siglo-xxi/>

- Al final hay una casilla en donde se evidencia en detalle que observa el asesor con respecto al caso y detalla la normatividad mencionada. **(ver anexo 3)**

A continuación, se da una explicación más detallada de la ruta de atención en el centro de atención laboral:

1. <sup>48</sup> **Entrevista:** La Secretaria del CAL hará la recepción inicial del caso, y será encargada de anotar los datos generales del usuario y del posible infractor en la ficha física o en la base de datos respectiva.

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

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

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

**4.- Acciones jurídicas:** El asesor jurídico determinará claramente cuál es la acción jurídica a realizar, con fundamento en las líneas de atención que el Centro de Atención Laboral ofrece a sus usuarios, a saber: acciones de tutela, derechos de petición, quejas o solicitudes de apertura de procesos disciplinarios o

---

48 Centro de Atención Laboral. Sobre el CAL. Disponible En: [http://www.calcut.org/sobre\\_cal.shtml](http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml)

investigaciones administrativas ante los diferentes estamentos de control, conceptos jurídicos en temas referidos al derecho laboral o a la seguridad social y liquidaciones de prestaciones sociales, entre otras. Todas las actuaciones deben de estar enmarcadas dentro de las líneas del derecho laboral y la seguridad social, lo que no constituye un impedimento para brindar asesoría al trabajador en otros temas (generalmente hay temas de consulta conexos al asunto laboral o de seguridad social). Asimismo, toda actuación jurídica lleva implícita la asesoría jurídica respectiva.

**5.- Seguimiento:** El asesor jurídico, en cumplimiento de la responsabilidad que adquiere frente al usuario, debe de permanecer al tanto de lo que ocurra con la acción jurídica realizada y del estado en que se encuentren los derechos del usuario. El seguimiento siempre finalizará con el archivo de la ficha técnica de usuario respectiva. El seguimiento se lleva a cabo mediante anotaciones puntuales en la ficha técnica de usuario respectiva., con señalamiento de la fecha en la que se realicen, de todas las novedades que se presenten con el usuario con posterioridad a la atención. Cuando la ficha se archiva porque la naturaleza del asunto sea distinta a la laboral, la anotación pertinente se debe verificar dentro del seguimiento.

Teniendo en cuenta que el Objetivo General de la práctica jurídica social contempla Brindar apoyo jurídico a los trabajadores adscritos al centro de atención laboral, es menester hacer una breve reseña de las actividades que comprende dicho procedimiento en aras de delimitar el alcance de las funciones desempeñadas en el desarrollo de la práctica.

Pues bien, el modelo de atención al usuario corresponde a lo descrito anteriormente, es una ruta de atención sencilla, lo que se pretende en desarrollo de dicha ruta es identificar de manera masiva, cual es el derecho más vulnerado en la región por parte del empleador y en qué medida afecta a los trabajadores en los diferentes

ámbitos, en lo jurídico y socio económico y el impacto que ello causa en la sociedad en general, en medio de este proceso se dan tareas específicas que permiten la realización de acciones jurídicas.

Durante el primer y segundo mes de la práctica jurídica social se receptionaron los siguientes casos:

Grafico 1. Acciones realizadas en el primer mes



**4.1.2 Segundo informe** Recordemos que unas de las labores principales en el centro de atención laboral consisten en brindar al trabajador acompañamiento jurídico y asesoría integral en sus derechos laborales. Resulta vital en el desarrollo de esta práctica y conmemorando al teórico citado en el inicio del presente trabajo <sup>49</sup>Paulo Freire, brindarle pedagogía al trabajador concientizándolo acerca de sus derechos laborales, haciéndole saber que el derecho al trabajo <sup>50</sup>no solo está basado exclusivamente en el derecho a acceder a un empleo y recibir una

49 NARINO 14 Libros gratis en PDF de Paulo Freire, el educador liberador del siglo XXI [en línea] disponible en: <http://narino.info/2015/04/18/14-libros-gratis-en-pdf-de-paulo-freire-el-educador-liberador-del-siglo-xxi/>

50 <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/C-593-14.htm>

contraprestación por la labor realizada sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad de trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener un salario acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.

De acuerdo con que a la fecha de la elaboración del presente informe la estudiante se encuentra en una fase de investigación, materialización de la lista de chequeo o encuesta y tomando en cuenta que la atención en el centro de atención laboral se hace de manera general en el campo de todo lo que comprende el derecho laboral, es necesario acudir al estudio de toda la normatividad que regula las relaciones laborales, por ello, en adelante se da una referencia de los aspectos jurídicos utilizados para cada grupo de casos atendido en el CAL, <sup>51</sup>referentes a un mismo derecho vulnerado, así mismo, se explica la manera en la que estos aspectos jurídicos fueron utilizados en las diferentes acciones y asesorías elaboradas por la estudiante que conllevan a un aprendizaje integral que será de gran ayuda para entender el derecho más vulnerado en la región y desarrollar la herramienta didáctica que permita ilustrar a la comunidad en general acerca de las herramientas e identificación para que reivindicar sus derechos laborales.

Iniciando con una visión general de los derechos laborales expuestos en las asesorías y acciones elaboradas en el cal, se le menciona al trabajador la importancia de comprender que blindando su integralidad como sujeto de derechos se encuentran artículos como 48, 49, 53 y 334 de nuestra carta política, en el desarrollo de estos artículos y los siguientes expuestos en el presente documento se basa lo realizado en el informe correspondiente al segundo capítulo y a la práctica jurídica social en general.

---

51 Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

Se especifica también que no solo con las protecciones anteriores el trabajador estará completamente amparado, también da cuenta de la protección al debido proceso y de lo importante que resulta ésta en las relaciones laborales, partiendo del hecho de que el empleador es quien siempre ostenta la parte dominante en la relación laboral en unión con la subordinación, elemento clave en toda relación laboral.

La jurisprudencia ha señalado que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que *“en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso”*.

<sup>52</sup>En aras de defender el derecho al debido proceso se han tomado algunos aportes de la sentencia **C 594 DE 2014**, en la cual se destacan los siguientes principios claves para dar garantía al debido proceso, los cuales son:

- (i) *El principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria,*
- (ii) *El principio de publicidad,*
- (iii) *El derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba,*
- (iv) *El principio de la doble instancia,*
- (v) *La presunción de inocencia,*

---

52 <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/C-593-14.htm>

- (vi) *El principio de imparcialidad,*
- (vii) *El principio de non bis in idem,*
- (viii) *El principio de cosa juzgada*
- (ix) *La prohibición de la reformatio in pejus*

## **ACTIVIDADES**

Teniendo en cuenta la anterior normatividad expuesta se hicieron dos (2) acciones de tutela por debido proceso que se exponen a continuación:

**OLGA LUCIA MILLÁN VS HISTRA S.A.S:** Dentro del presente tramite la accionante manifiesta que se le acusa de una perdida de productos que se enviaban desde la ciudad de Bogotá, expresa que mediante engaños fue transportada a la ciudad de Bogotá en donde sin previo aviso y sin notificación alguna de inicio de proceso disciplinario fue obligada a firmar un documento en donde aceptaba la perdida de los productos mencionados mediante amenazas de despido, aduce que no había testigo alguno que pudiera probar la coerción ejercida por el personal administrativo de la empresa. Dentro del relato se puede evidenciar que hubo transgresión al debido proceso en cuanto no se realizó la actuación disciplinaria pertinente para que la accionante pudiera demostrar mediante pruebas testimoniales o documentales, la atipicidad del hecho, no se dio oportunidad de ejercer el derecho de contradicción, por ello se presenta acción de tutela en aras de reivindicar sus derechos vulnerados, se demuestra ante el despacho judicial la clara ausencia de:

- Una comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario.

- Formulación de los cargos imputados.
- Traslado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos

Mediante fallo de acción de tutela se ordenó el REINTEGRO de la accionada por haberse probado la vulneración al debido proceso como derecho fundamental y violarse el derecho fundamental al trabajo, no se conceden los salarios dejados de percibir, al manifestar el fallador que son acreencias salariales que en sede de tutela no se conceden debido a que no se probó por parte de la accionante el perjuicio irremediable causado económicamente.

**LIZ VIVIANA LEÓN VS CRUZ VERDE S.A.S:** La usuaria acude manifestando que se inició proceso disciplinario en su contra, aporta documentación de citación a diligencia de descargos, así como manual de procedimientos de la empresa accionada, se procede a examinar que la citación cumple con los requisitos mínimos para su procedencia y legalidad como lo son:

- Material probatorio expuesto.
- Principio de inmediatez entre la comisión de la falta y la citación diligencia de descargos.
- Relación causal entre la falta producida y el efecto producido.

<sup>53</sup>Sin embargo, manifiesta que como sanción por la comisión de la falta se generó un despido, se encuentra que en el manual de procedimientos de la empresa la falta se encuentra tipificada por una sanción de suspensión de algunos días de trabajo; en relación a la normatividad expuesta en la parte inicial del presente informe se encuentra que no se cumple el principio de proporcionalidad inmerso dentro del debido proceso como derecho fundamental, adicional a ello, se da una violación al derecho fundamental al trabajo. Por estas razones surge la acción de tutela como el medio idóneo para reivindicar derechos fundamentales, de manera transitoria, urgente y como mecanismo de carácter subsidiario.

Dentro de las acciones realizadas también se ejecutaron acciones y asesorías velando por la protección del fuero de maternidad y a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo, para ello se indicaron fundamentos jurídicos de carácter constitucional y legal, teniendo en cuenta que dicha protección laboral especial se encuentra desde el artículo 43 de la Constitución política de Colombia, el cual enuncia que las mujeres en estado de embarazo y después del parto gozarán de especial protección y asistencia del Estado; Además, hace parte del bloque de constitucionalidad colombiano al ser, esta disposición, parte de la <sup>54</sup>Declaración Universal de los Derechos Humanos que fue firmada por Colombia en 1948: Artículo 25 *“la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales.”*.

También, en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificado igualmente por el Congreso Colombiano, se crean compromisos para la protección especial de la mujer en estado de embarazo y después de este, así mismo dentro de la fundamentación legal para poder realizar las acciones o la correspondiente explicación se utilizó normatividad

---

53 <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/C-721-15.htm>

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

legal que va inmersa en el *capítulo V protección a la maternidad y protección de menores del código sustantivo del trabajo*.

En base a lo anterior durante el tiempo en el que se llevó a cabo la elaboración del segundo informe se presentó una (1) acción de tutela que permitieron analizar a grandes rasgos la violación a los derechos fundamentales de las mujeres gestantes.

**VERONICA ORTÍZ VS HOGAR GERIATRICO VIDA A LA VEJEZ:** La usuaria manifiesta que fue contratada bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, informa que cumplía horario de trabajo, se encontraba bajo subordinación y recibía una contraprestación mensual por el trabajo realizado; dicho contrato de prestación de servicios era una modalidad para disfrazar el contrato realidad, el cual era contrato de trabajo que contaba con los elementos consagrados en el artículo 23 del Código sustantivo del trabajo.

Adicional a lo anterior, la accionante en vigencia de la relación laboral se enteró de su estado de embarazo, procedió a informarle a su empleadora, quien días después, decidió despedirla en la razón a su condición y sin solicitar el permiso respectivo ante el ministerio del trabajo.

Con lo anterior es claro que nos encontramos frente a la prohibición de ser despedida por razón de su condición de embarazo, al ser un criterio discriminatorio que atenta contra el artículo 13 de la constitución política de Colombia y deviene en afectación de los derechos de la gestante, de quien está por nacer y de la familia, artículo 42 de la Constitución, así como la trasgresión de las garantías constitucionales a la DIGNIDAD HUMANA, LA SALUD, LA VIDA, SEGURIDAD SOCIAL, AL MINIMO VITAL , A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y AL TRABAJO.

Frente a la figura de contrato de prestación de servicios, a la imposibilidad del juez de tutela de declarar un contrato realidad en razón al carácter de subsidiariedad de

la acción y a la posible improcedencia de la acción por tener existir la vía judicial y acudir ante el juez natural, se argumentó acerca de la protección a la mujer gestante en el contrato de prestación de servicios, para ello, se acudió a la sentencia SU - 070 de 2013,<sup>55</sup> en donde en primer lugar se hace un estudio de ponderación pues se compara el derecho al fuero de maternidad como manera de proteger LA VIDA de quien está por nacer y si el tipo de vinculación laboral de la madre gestante es el objeto principal de análisis para dirimir si se brinda o no protección constitucional, evidentemente se encuentran en ponderación por un lado un derecho de orden legal y otro de orden constitucional como lo es la protección a la vida.

Antes de la sentencia mencionada, el fuero de maternidad no siempre era amparado bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios. La jurisprudencia ha estudiado cuál sería la medida razonable para que una mujer embarazada, que ha suscrito un contrato de cooperativismo o de prestación de servicios, conserve su alternativa laboral, así como también ha analizado la interpretación constitucional de las causales de terminación propias de vínculos laborales sustentados en contratos de obra o labor o a término fijo. Y, de acuerdo con aquello que en la práctica sea posible, ha ordenado o renovar el contrato respectivo, o el reconocimiento de las prestaciones de seguridad social, o simplemente no ha reconocido la garantía. Sin embargo, esta lógica de protección no ha sido uniforme ni sistemática, y cada Sala de Revisión la ha aplicado con fundamentos y alcances distintos, e incluso no se ha aplicado. La corte constitucional menciona que la protección a la mujer gestante se debe extender al contrato de prestación de servicios y el empleador debe hacer subsistir el contrato.

A pesar de la argumentación invocada por la suscrita en la acción de tutela, esta fue declarada improcedente, el Juzgado manifestaba que debía acudir ante la jurisdicción ordinaria, ignorando que el principio de subsidiariedad ampara a la

---

55 <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/SU070-13.htm>

madre gestante en razón a que una vez nazca su hijo se vería causado un perjuicio irremediable que la acción de tutela pretende proteger.

Se presento acción de impugnación en la cual el Juez de segunda instancia revocó el fallo del AD QUO y otorgó la totalidad de pretensiones.

De cara al cumplimiento de las funciones descritas en la Metodología, y la ejecución de las actividades establecidas en el Cronograma de la propuesta, en el escrito que continúa se expone una breve reseña de las labores jurídicas adelantadas por la estudiante, en el marco de la Práctica Jurídica Social desarrollada en el área de asesoría jurídica del centro de atención laboral, correspondiente al segundo periodo.

Luego de haber conocido de cerca las funciones realizadas en el centro de atención laboral y haber realizado los procedimientos correspondientes a la inducción, en aras de conocer la manera de elaborar las listas de chequeo y los requerimientos que se atienden en el centro de atención laboral, se inició con la atención al usuario de acuerdo con el protocolo expuesto en el primer informe presentado. En el desarrollo de la atención al usuario se atendieron los siguientes requerimientos que constituyen acciones jurídicas elaboradas por la suscrita, en la que se exploró acerca de todas las actuaciones jurídicas que se pueden realizar dentro del centro de atención laboral, bien, a continuación, se exponen cada una de ellas:

1. <sup>56</sup>**ACCIONES DE TUTELA:** durante el primer y segundo mes se presta apoyo al proceso de acciones de tutela, en las cuales en cada una de ellas se realizó el conocimiento del derecho fundamental vulnerado, dentro de los cuales están:

- Derecho al trabajo.

---

56 <http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

- Derecho a vivir en condiciones dignas.
- Mínimo vital.
- Derecho a la salud.
- Derecho a la estabilidad ocupacional reforzada.
- Derecho al debido proceso.
- Fuero de maternidad.

De once (11) acciones de tutela elaboradas durante los tres meses siguientes al inicio de la práctica jurídica social por vulneración a los derechos fundamentales mencionados en la parte superior del presente informe, de las acciones de tutela presentadas solicitando como pretensión principal el reintegro por ser trabajadores en estado de debilidad manifiesta se realizó el siguiente análisis estratégico para demostrar la culpabilidad de las entidades accionadas y la violación de los derechos fundamentales descritos:

- <sup>57</sup>En primer lugar, se demuestra existencia de la relación laboral mediante tirillas de pago, contratos de trabajo, certificaciones laborales, certificación de afiliación a seguridad social por parte de las entidades involucradas.
- Se describen las funciones a realizar por parte del trabajador, se detalla si la empresa proporcionó elementos de protección que pudieron haber evitado el accidente de trabajo o las enfermedades contraídas durante la relación laboral, se

---

<sup>57</sup> <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>

analiza junto con el trabajador si la empresa acudió a las medidas de protección para informar de sus labores y la pertinencia de ellas.

- Se manifiesta si hubo afiliación a seguridad social y si el empleador realizaba los pagos de manera continua al sistema, cabe resaltar que de las once acciones de tutela presentadas se evidenció que a cuatro trabajadores no se le afilió a seguridad social integral, con ello se logra configurar una violación al derecho de la seguridad social, lo que resulta importante manifestar en la acción de tutela.

Paralelo a las actividades anteriores, durante el segundo mes de practica se realizó el diseño de las listas de chequeo haciendo observaciones y análisis a los requerimientos de cada usuario atendido en el centro de atención laboral, se incluyeron factores como seguridad social, enfermedades del usuario adquiridas, prestaciones económicas y derechos normativos. A continuación, se muestra la encuesta elaborada que será aplicada durante el tercer y cuarto mes de la práctica jurídica social que será el instrumento para encontrar el derecho más vulnerado en la región.

## **ENCUESTA CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL**

Encuesta cuantitativa, derechos laborales vulnerados en la región

Por favor marque X en la respuesta en la cual se enmarque su relación laboral.

### **1. ¿Que tipo de contrato suscribió con la empresa en la que labora o laboraba?**

Contrato Verbal. \_\_\_\_\_

Contrato Escrito A Termino Indefinido. . \_\_\_\_\_

Contrato Escrito A Termino Fijo. . \_\_\_\_\_

Obra /Labor. . \_\_\_\_\_

Prestación de servicios. .\_\_\_\_\_

**2. ¿Su empleador lo afilió y paga la seguridad social integral? (salud, pensión, arl)**

SI \_\_\_\_\_

NO \_\_\_\_\_

SOLO SALUD. \_\_\_\_\_

**3. ¿Cuándo se ha incapacitado por enfermedad, su empleador ha pagado los dos primeros días de incapacidad?**

Si. \_\_\_\_\_

No. \_\_\_\_\_

No ha estado incapacitado (a) \_\_\_\_\_

**4. ¿ha sentido por parte de su empleador conductas de acoso laboral dirigidas a usted o sus compañeros de trabajo?**

Si. \_\_\_\_\_

No. \_\_\_\_\_

**5. ¿ha sido despedido como sanción a una falta disciplinaria cometida?**

Si. \_\_\_\_\_

No. \_\_\_\_\_

**6. ¿su empleador aporta los elementos de protección personal adecuados para las funciones que realiza en la empresa?**

Si. \_\_\_\_\_

No. \_\_\_\_\_

En la labor desempeñada no son necesarios. \_\_\_\_\_

**7. ¿ha sido despedido encontrándose en incapacidad, accidente de trabajo o enfermedad contraída en el desarrollo de las labores desempeñadas?**

Si. \_\_\_\_

No. \_\_\_\_

**8. Si su respuesta anterior fue afirmativa conteste la siguiente pregunta, de lo contrario pase a la siguiente pregunta. ¿realizó alguna acción jurídica con el fin de conseguir el reintegro de su trabajo?**

Si. \_\_\_\_

No. \_\_\_\_

¿Por qué motivo? \_\_\_\_\_

**9. La empresa con la cual tiene firmado su contrato de trabajo, es la misma donde desarrolla sus funciones laborales**

Si. \_\_\_\_

No. \_\_\_\_

**10. Si la pregunta anterior fue afirmativa responda la siguiente pregunta. ¿durante cuanto tiempo ha prestado su labor para una empresa distinta con la que suscribió el contrato de trabajo?**

Menos de seis meses \_\_\_\_

Entre 6 meses y un año \_\_\_\_

Mas de un año \_\_\_\_

**4.1.3 tercer informe.** De cara al cumplimiento de las funciones descritas en la Metodología, y la ejecución de las actividades establecidas en el Cronograma de la propuesta, a continuación, se expone una breve reseña de las labores jurídicas

adelantadas por la estudiante, en el marco de la Práctica Jurídica Social desarrollada en el centro de atención laboral CAL.

Siguiendo la línea de lo planteado en el objetivo general y los objetivos específicos, se estudia que no solo se deben tomar en cuenta las acciones desarrolladas en el área de derecho laboral individual dentro del centro de atención laboral, se hace necesaria la exploración en la región de Santander y así mismo, se hace indispensable conocer las necesidades de las organizaciones sindicales. Todo lo anterior es de gran importancia si se tiene en cuenta que en el centro de atención laboral se asesoran organizaciones sindicales y se propugna por la contratación directa,<sup>58</sup> pues más adelante se evidenciará que la tercerización laboral ilegal es una problemática que impide que los trabajadores puedan acceder plenamente a sus derechos laborales y, por el contrario, estos sean violados de manera sistemática.

## **ACTIVIDADES REALIZADAS**

### **1. Asistencia a Capacitación Tercerización e Intermediación Laboral:**

Para analizar la problemática a nivel regional, la estudiante asiste a una capacitación en el municipio de Barrancabermeja acerca de la tercerización e intermediación laboral, en donde concurren los trabajadores y el equipo jurídico de la UNIÓN SINDICAL OBRERA. En el desarrollo de la capacitación se expone por parte de la doctora Marely Cely (directora del centro de atención laboral), cuando se vuelve ilegal la tercerización y se analizan los factores que permiten identificar la ilegalidad en la tercerización e intermediación laboral. A continuación, se realiza un taller en donde se mencionan elementos y conceptos para reconocer cuando hay tercerización como los siguientes:

---

58

[https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/68126/1/solidaridad\\_laboral\\_consecuencia.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/68126/1/solidaridad_laboral_consecuencia.pdf)

## **<sup>59</sup>Empresa beneficiaria y empresa proveedora.**

- Cuando el trabajador es contratado para actividades misionales y permanentes las cuales están directamente relacionadas con la producción de bienes y servicios con los cuales se constituye el objeto social de la empresa y que sin la producción de estos la empresa beneficiaria no podría subsistir.
- Por parte de que empresa se hace la entrega de la dotación, lo que permitiría inferir que si la entrega se realiza por parte de la empresa beneficiaria sería un indicio para la constitución de la relación laboral directa.
- Se evalúa a que empresa pertenecen los medios de producción y el suministro de herramientas.
- <sup>60</sup>Criterio de exclusividad material. Si la actividad desarrollada representa una proporción importante o la totalidad de tiempo e ingresos del trabajador, podría esta ser misional y permanente por lo que se requiere permanentemente la disponibilidad del trabajador dentro de la empresa beneficiaria para desarrollar actividades propias de esta.

## **2. Actividad Pedagógica**

Siguiendo con la actividad descrita y habiendo adquirido los conocimientos básicos enunciados con anterioridad se realiza una acción didáctica con los trabajadores llamada mapa de contratación, en donde se identifica de quien son los medios de producción y herramientas, que tipo de contrato tiene la empresa beneficiaria y la

---

59

<http://www.andi.com.co/RelNor/PublishingImages/DECRETO%20583%20DEL%2008%20DE%20ABRIL%20DE%202016.pdf>

60 sentencia de la Corte Suprema de Justicia del 31 de agosto del 2010. Radicado 32060.

empresa proveedora, cuantos trabajadores se encuentran contratados directamente y cuales se encuentran bajo la figura de tercerización. También se da aplicación a las encuestas desarrolladas por la estudiante en el segundo periodo de la práctica jurídica social Para dejar constancia de ello se anexa material fotográfico. **(ver anexo 1)**

### **3. Capacitaciones a SINALTRAINBEC**

<sup>61</sup>Continuando con el apoyo en el área del derecho colectivo, se realizan capacitaciones a la organización sindical SINALTRAINBEC, en donde se brinda acompañamiento jurídico a la abogada Alejandra Villamizar. En dichas formaciones se explica a la junta directiva de la regional de Bucaramanga, temas como la seguridad social, estabilidad laboral reforzada, fuero de maternidad y paternidad. Así mismo, se da explicación acerca de la tercerización laboral, se aplican las encuestas elaboradas por la estudiante a algunos miembros de la organización sindical, se recoge la información y para finalizar la actividad se realiza un mapa de procesos y subprocesos que permitiría establecer y probar la tercerización laboral ilegal para realizar una querrela ante el ministerio de trabajo.

### **4. Querrela por Tercerización Laboral**

En la búsqueda de una investigación integral que pudiera dar mayor veracidad al trabajo final paralelo a la aplicación de las encuestas y mediante las capacitaciones mencionadas que fueron llevadas a cabo para el sindicato SINALTRAINBEC se encontró que los trabajadores de una empresa reconocida a nivel nacional y cuyo objeto principal es la fabricación, comercialización y transporte de bebidas, estaban siendo tercerizados de manera ilegal por diversas empresas proveedoras, por ello,

---

61 <http://calcolombia.co/manual-derechos-laborales/>

se procede a recolectar el material probatorio necesario para interponer una querrela ante el ministerio de trabajo, para ello se analizó lo siguiente:

- Copia de los certificados de existencia y representación de las empresas contratistas emitida por la cámara de comercio
- Copia del certificado de existencia y representación de la empresa
- Mapa de procesos y subprocesos
- Mapeo de contratación
- Copia de la programación de personal del 10 de Julio al 15 de Julio de 2017
- Copia de los contratos laborales de trabajadores intermediados
- Copia de las tablas de metas de trabajadores intermediados vs trabajadores directos
- Copia de la política de calidad
- Copia del índice de procedimiento estándar de operación
- Copia de la respuesta a los derechos de petición de solicitud de documentos emitidos por la empresa.
- Copia del manual de buenas prácticas de manufactura emitido por la empresa.
- Copia de las circulares del reglamento interno de la empresa

- Copia de la cedula de ciudadanía
- Copia de la cámara de comercio
- Copia del Acta de constitución del Sindicato

Una vez analizado el material anterior se procede a realizar la querrela por tercerización laboral, <sup>62</sup>en donde se mencionan aspectos básicos como las características del contrato de trabajo, en donde por medio de entrevistas a los trabajadores se logra demostrar la prestación personal del servicio, remuneración como contraprestación a la labor prestada y la continuada subordinación a la empresa beneficiaria.

<sup>63</sup>Se logró demostrar que las labores que desarrollaban las empresas proveedoras dentro de la empresa beneficiaria eran misionales y permanentes, lo que permite demostrar que la tercerización es ilegal. La querrela fue presentada el día 31 de agosto de 2017 en la ciudad de Bogotá, por el representante legal del sindicato.

## **5. Aplicación Encuestas.**

Para complementar lo anterior, en el tercer mes de la práctica Jurídico social se da aplicación a las encuestas, en tanto estas se aplican a trabajadores del área metropolitana que visitan el centro de atención laboral y a los trabajadores que se encuentran en los municipios de Barrancabermeja y sabana de Torres en el departamento de Santander, dichas encuestas son sencillas de responder y como se evidenció en el segundo informe, la información depositada allí corresponde a la relación laboral de cada trabajador en particular.

---

62 <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>.ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

63 [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1429\\_2010.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html)

Finalmente, de la tabulación de dicha información se procederá a determinar en el cuarto informe cual es el derecho laboral más vulnerado en la región y de esta manera elaborar una herramienta pedagógica que permita al usuario informarse acerca de la identificación de la problemática y las acciones a realizar.

Se encuestó a un total de noventa y tres (93) usuarios adscritos al centro de atención laboral, de los cuales setenta y cinco (75) son usuarios que acuden al centro de atención laboral en búsqueda de asesoría a sus derechos laborales presuntamente vulnerados, estos usuarios no solo pertenecen al área metropolitana de Bucaramanga, sino a municipios como San Alberto – Cesar, Sabana de Torres – Santander, Puerto Boyacá, San Rafael, Lebrija, Barrancabermeja, lo que permite demostrar la participación de personas pertenecientes a diversos municipios que hacen parte de la región y de esta manera, los resultados de la encuesta tendrán un alcance a nivel departamental, los demás encuestados son personas pertenecientes a los sindicatos antes mencionados, con quienes la estudiante tuvo la oportunidad de realizar actividades que fortalecieron los conocimientos básicos adquiridos.

En el siguiente informe se ejecutará la correspondiente tabulación de las encuestas y se contará cual es el derecho más vulnerado en la región, describiendo la herramienta didáctica que se considerará de mayor utilidad para la posterior pedagogía y comprensión del trabajador.

**4.1.4 Cuarto informe.** Como se había mencionado en el tercer informe, se practicaron un total de noventa y tres (93) encuestas dirigidas a usuarios adscritos al centro de atención laboral, de los cuales setenta y cinco (75) son usuarios que acuden al centro de atención laboral en búsqueda de asesoría a sus derechos laborales presuntamente vulnerados en donde se pudo verificar las condiciones laborales específicas de cada trabajador, no solo de la relación laboral actual, sino

también de contratos de trabajo suscritos en el pasado y permite evidenciar que la violación de los derechos laborales en ese momento causó un detrimento permanente que le afecta a la actualidad.

1. Dentro de las actividades realizadas en el cuarto mes de practica se encuentra la tabulación de las encuestas realizadas y el análisis del derecho más vulnerado en la región, desde los usuarios adscritos al centro de atención laboral.

**(Encuesta. Ver anexo 1)**

Se debe aclarar que la caracterización o encuesta fue elaborada en un cuaderno de trabajo por parte de la estudiante, lo anterior para evitar que información inexacta fuera consignada en la encuesta, también, en cada pregunta se hacía una introducción al trabajador, informando la conceptualización de cada derecho, de modo que comprendiera la situación descrita, o en la mayoría de los casos, la información contenida en la encuesta era necesaria para elaborar la acción que el trabajador requería. **(cuaderno de trabajo. Ver anexo 2)**

## 5. RESULTADOS DE LA ENCUESTA CUANTITATIVA DESARROLLADA

Grafico 2. Su empleador lo afilio y paga su seguridad social integral?



Grafico 3. Que tipo de contrato suscribio con la empresa en la que labora o laboraba

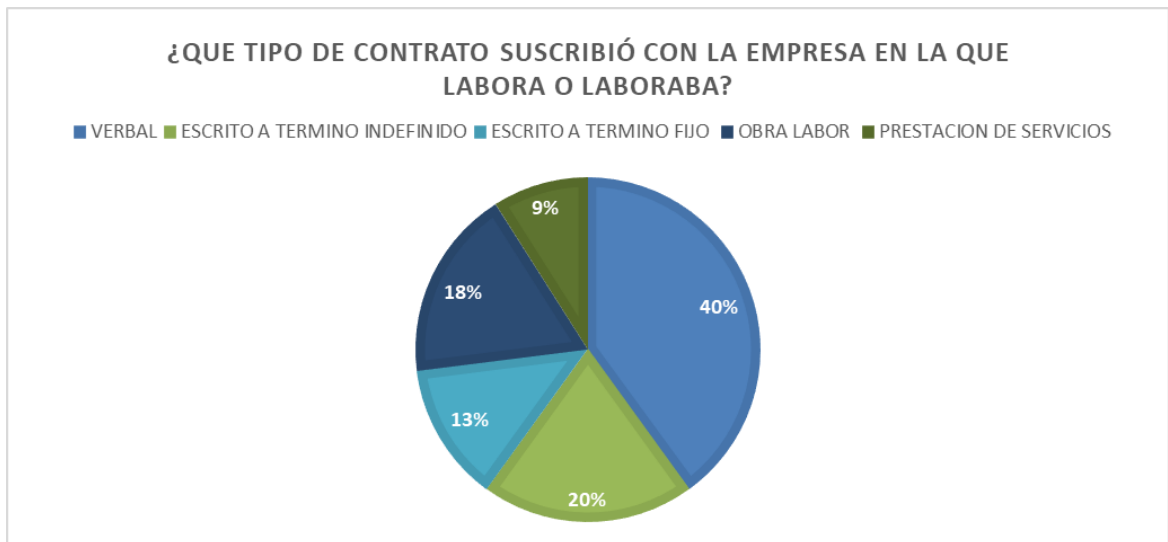


Grafico 4. ¿Cuándo se ha incapacitado por enfermedad, su empleador ha pagado los dos primeros días de incapacidad?

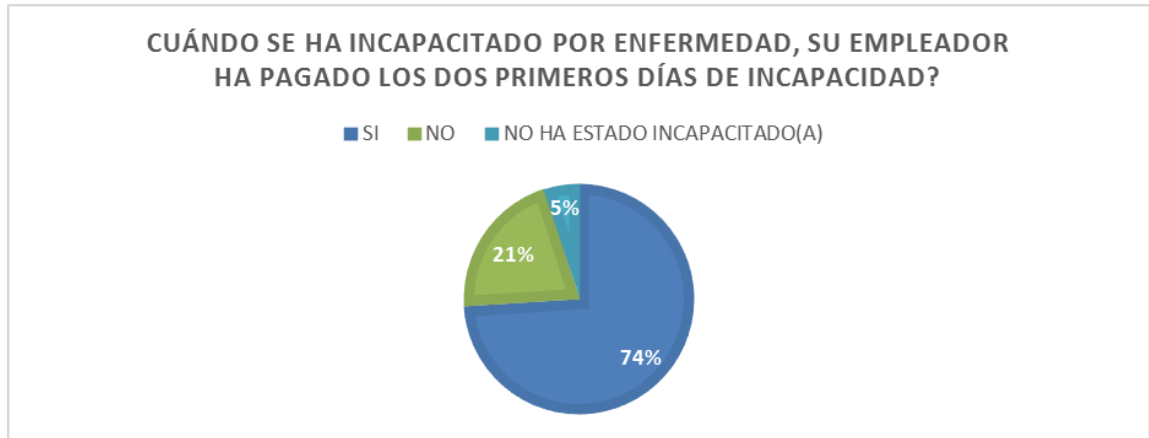


Grafico 5. ¿Ha sentido por parte de su empleador conductas de acoso laboral dirigidas a usted o sus compañeros de trabajo?

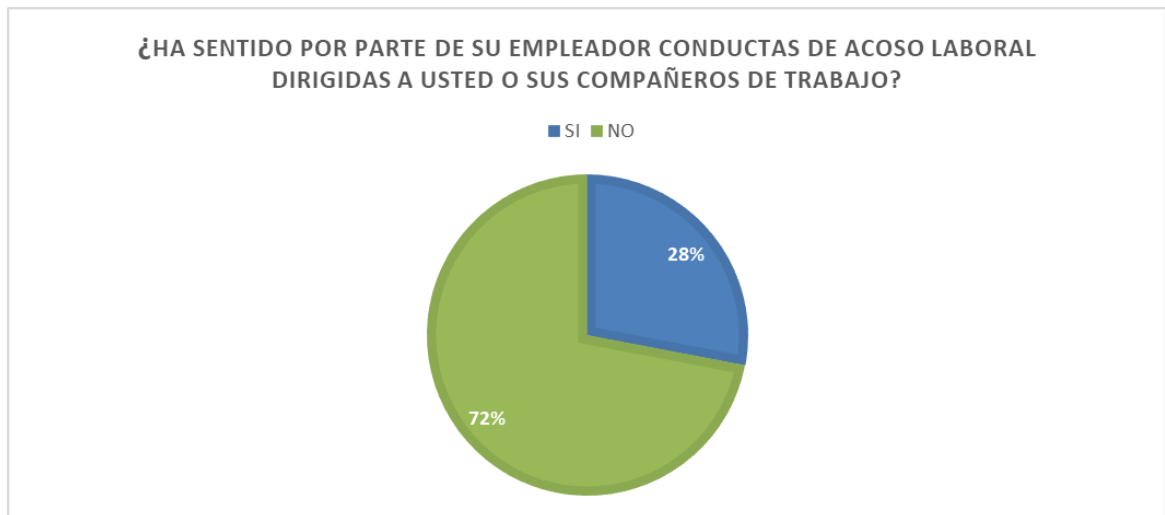


Grafico 6. ¿ha sido sancionado por parte de la empresa en donde labora?

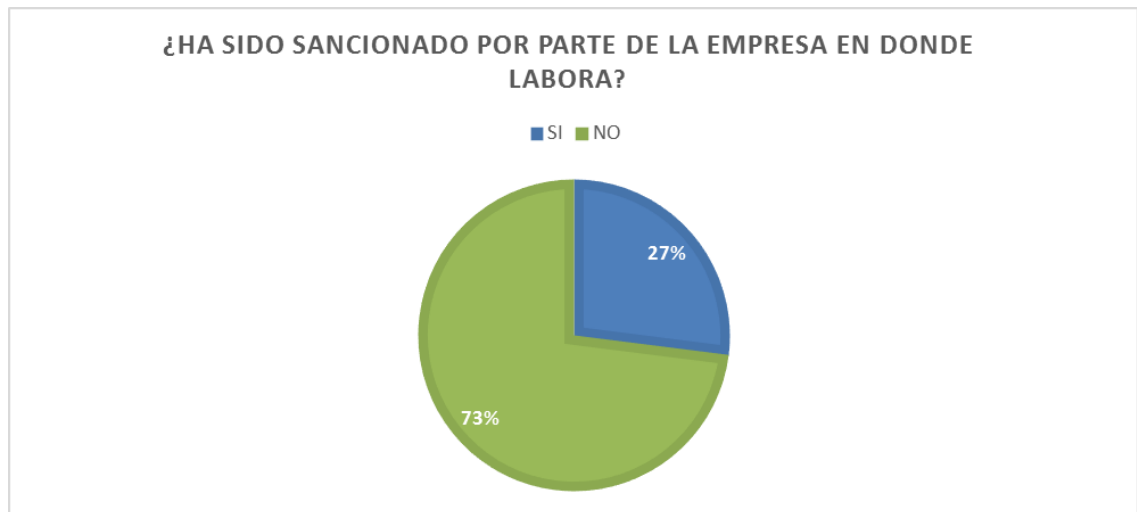


Grafico 7. Si la anterior pregunta fue afirmativa, ¿se le realizo un proceso disciplinario que diera como resultado la sanción impuesta?

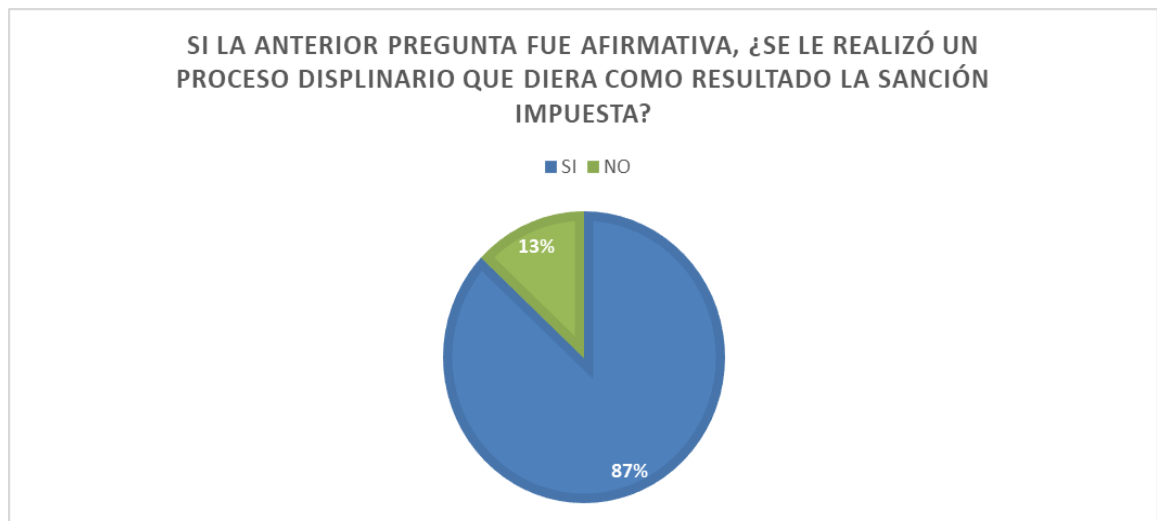


Grafico 8. ¿su empleador aporta los elementos de protección personal adecuados para las funciones que realiza en la empresa?

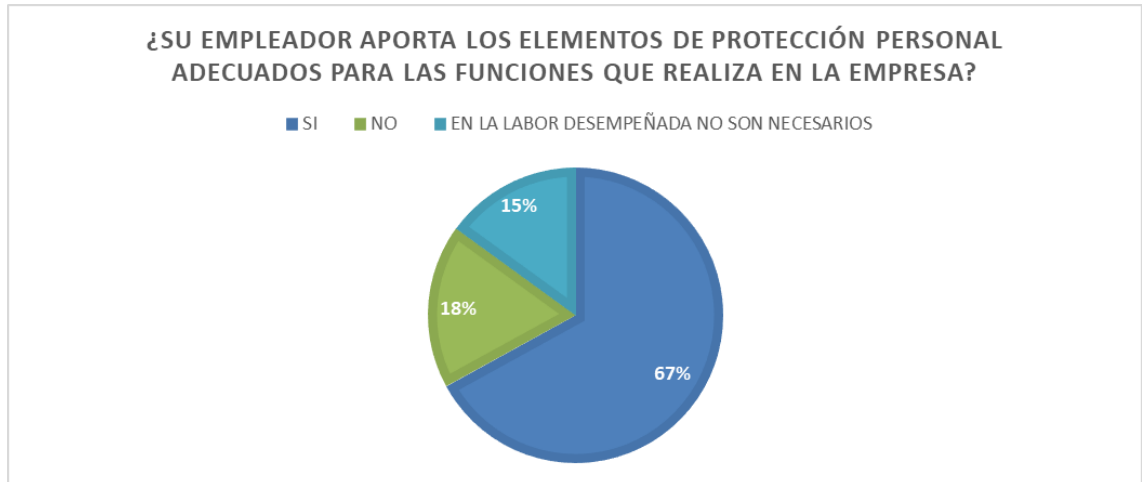


Grafico 9. ¿Ha sido despedido encontrándose en incapacidad, accidente de trabajo, en estado de embarazo o enfermedad contraída en el desarrollo de las labores desempeñadas?

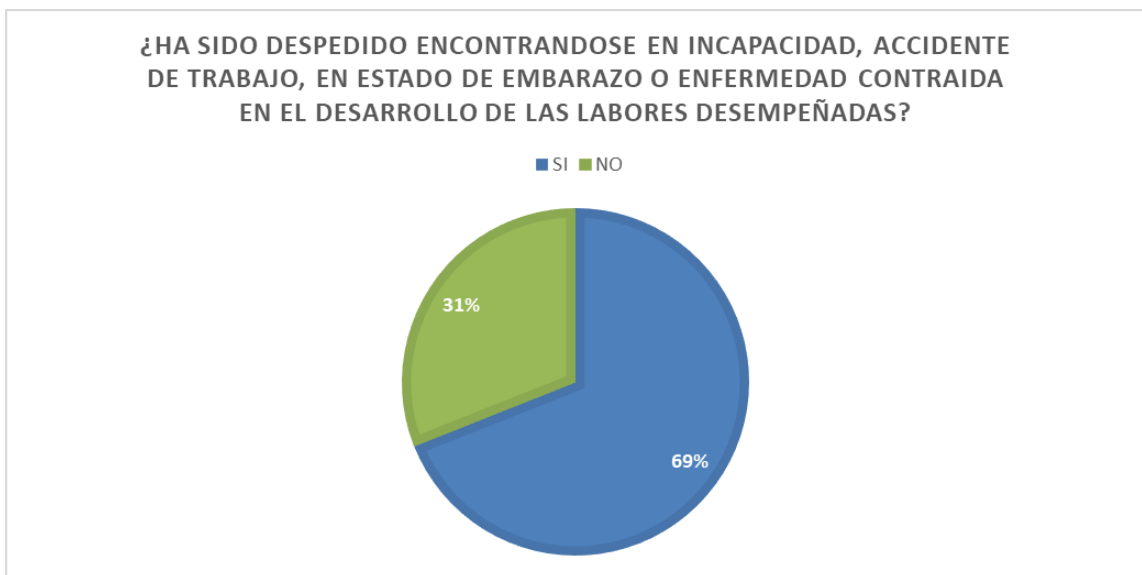


Grafico 10. Si su respuesta anterior fue afirmativa conteste la siguiente pregunta, de lo contrario pasa a la siguiente pregunta. ¿Realizo alguna acción jurídica con el fin de conseguir el reintegro de su trabajo

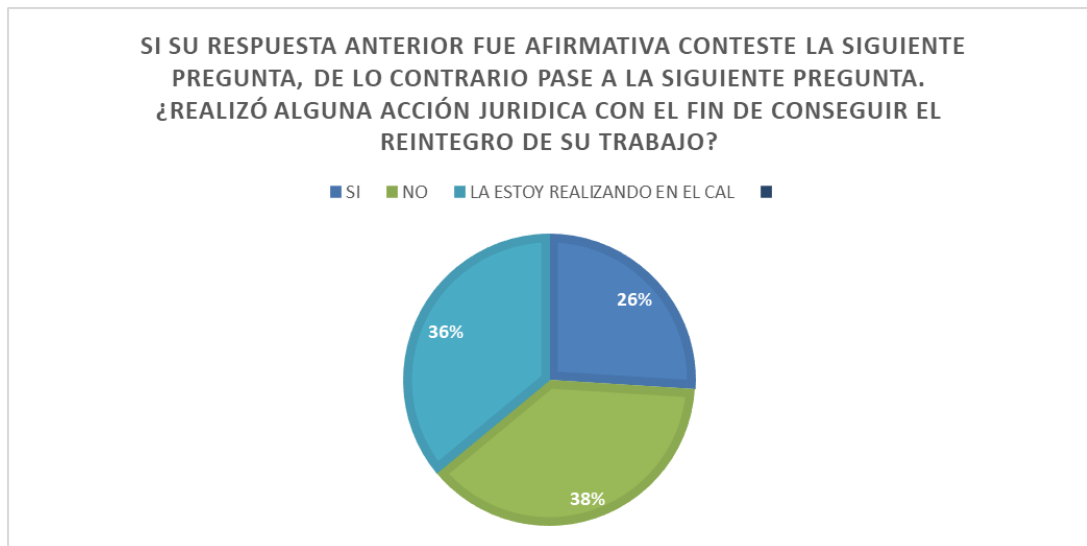


Grafico 11. ¿Por qué no realizo ninguna acción en el momento en que se causo el despido?

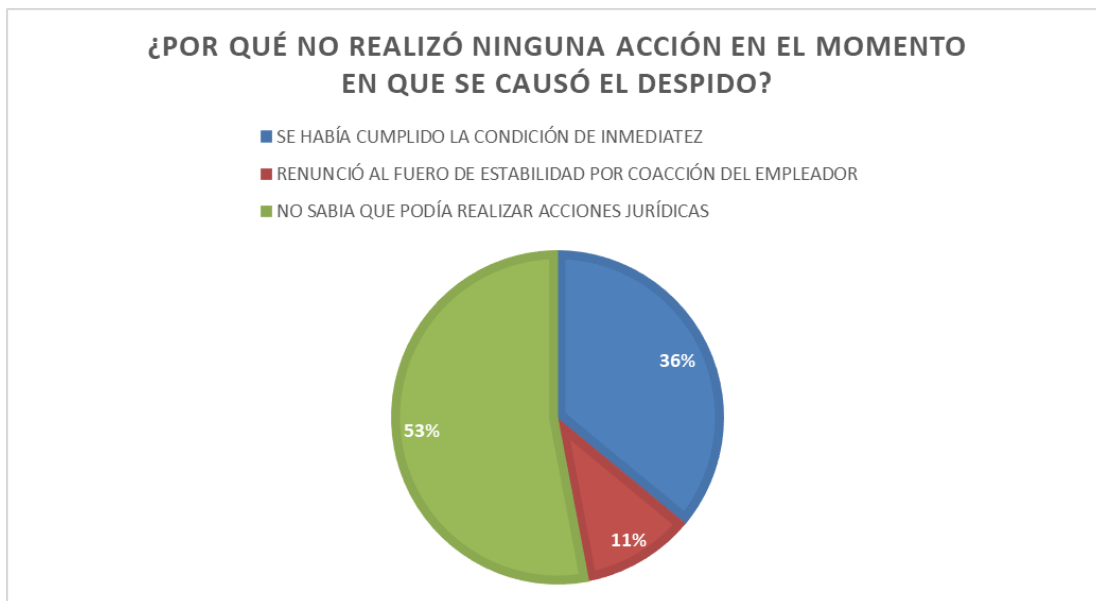


Grafico 12. La empresa con la cual tiene firmado su contrato de trabajo ¿es la misma donde desarrolla sus funciones laborales?

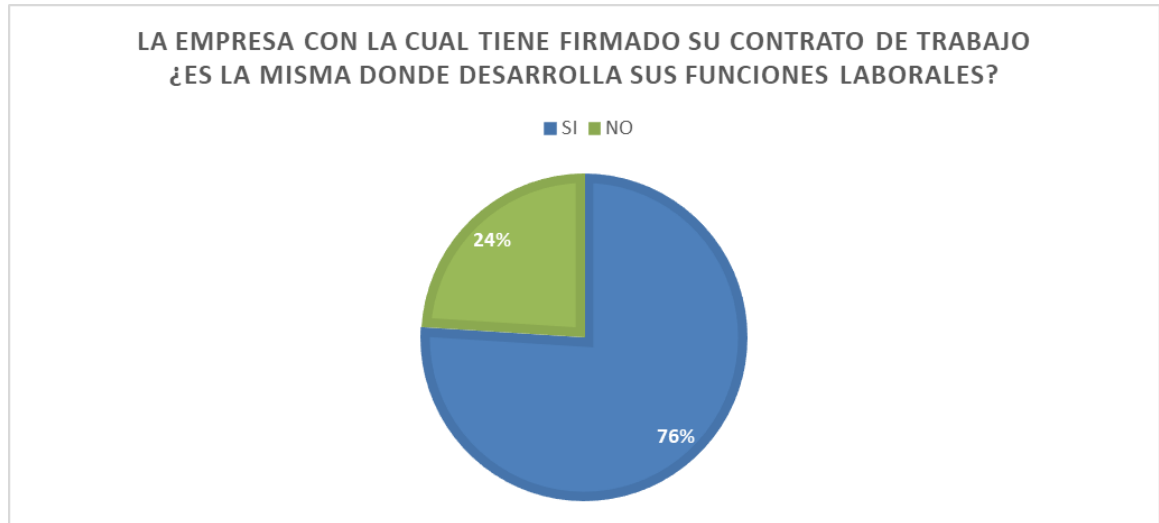


Grafico 13. Si la pregunta anterior fue afirmativa responda la siguiente pregunta. ¿Durante cuanto tiempo ha prestado su labor para una empresa distinta con la que suscribió el contrato de trabajo?



En la práctica de las preguntas, algunas de estas se hacen complejas para el trabajador, teniendo en cuenta que algunos conceptos por más básicos que parezcan resultan de difícil comprensión, es por ello, que se realizó un acompañamiento al momento de llenar la encuesta en aras de que los datos consignados fueran lo más exactos posibles, de la misma manera, se encontró que algunas preguntas estaban mal formuladas y no permitían evidenciar algún resultado que ratificara algún derecho vulnerado, por tal razón, algunas preguntas se debieron cambiar para obtener un mejor panorama de la identificación de normas vulneradas.

<sup>64</sup>Resulta relevante mencionar que la encuesta fue practicada en el centro de atención laboral en donde el grupo al que se le realiza la encuesta resulta identificable, pues los trabajadores que acuden al CAL, ostentan cargos similares como el de operadores, laboran en empresas que coinciden en su objeto social, tales como la elaboración, comercialización de productos alimenticios o de calzado, por tal razón, las situaciones fácticas serán similares y las respuestas que se den en la encuesta serán muy parecidas.

Lo anterior, da cuenta que, si se aplicara la misma encuesta en una muestra distinta de trabajadores, el resultado podría variar, entonces, resulta válido aclarar las características de los trabajadores encuestados para entender el resultado de las encuestas.

Dicho lo anterior, se evidencia que el derecho más vulnerado en la población encuestada dentro del centro de atención laboral, es el de la estabilidad laboral reforzada, dentro de las acciones realizadas <sup>65</sup>se encontraban acciones de tutela en donde se pretendía el reintegro al cargo que el trabajador venía desempeñando, el

---

64 [https://books.google.com.co/books?id=-\\_gr5l3LbpIC&pg=PA57&dq=sesgo&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=sesgo&f=false](https://books.google.com.co/books?id=-_gr5l3LbpIC&pg=PA57&dq=sesgo&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=sesgo&f=false)

65 <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/T-320-16.htm>

pago de la seguridad social adeudada y los salarios dejados de percibir, una indemnización de ciento ochenta días de salario; se realizaron acciones de tutela y derechos de petición para que las recomendaciones laborales fuesen acatadas por el empleador, lo que también constituye una violación al principio de estabilidad laboral reforzada.

1. También se realizaron un total de treinta consultas, en donde el trabajador mencionaba que había sido despedido en una relación laboral anterior en medio de su condición de enfermedad, en incapacidad, en condición de embarazo y con tratamientos médicos pendientes por practicar, lastimosamente estas consultas dan cuenta de que el trabajador había terminado su relación laboral después de mucho tiempo, más exactamente se evidencia que la <sup>66</sup>condición de inmediatez ya se había cumplido.

Así mismo, este informe da cuenta en los resultados de las encuestas, que muchos trabajadores no tienen conocimiento acerca de la protección de la estabilidad laboral reforzada y que es la mayor garantía para conservar su trabajo, no ser despedido en la situación de salud que lo aqueja y que lo pone en una clara condición de indefensión y vulnerabilidad, el no conocimiento de esta normatividad permite que el trabajador y su familia se vean desprotegidos, es por ello que al conocer los resultados de la encuesta elaborada e implementada a lo largo de la Práctica Jurídica Social se trabajó en la estrategia a realizar para implementar la pedagogía necesaria de modo que los trabajadores conocieran la norma, se apropiaran de ella, aprendieran a identificar las herramientas jurídicas que se pueden emplear para reivindicar derechos fundamentales y laborales.

De acuerdo con lo anterior, en el proyecto final se revelará la estrategia a utilizar para informar a los trabajadores de sus derechos, las diversas maneras por las que

---

66 <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-332-15.htm>

el trabajador renuncia a su fuero de estabilidad y la manera de reivindicar sus derechos y defenderlos.

## 6. CRONOGRAMAS

Teniendo en cuenta el alcance y la metodología planteados, se debe precisar el tiempo en el que se desarrolla cada etapa del proyecto. Para la elaboración del cronograma, guiarse del siguiente ejemplo:

Tabla 1. Cronograma

ACTIVIDAD	PRIMER MES				SEGUNDO MES				TERCER MES				CUARTO MES			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. conocimiento del manejo del usuario en el centro de atención laboral. Elaboración del diseño y de las listas de chequeo que se incorporaran en la atención al usuario.																
2. se materializarán las listas de chequeo, se hará la respetiva incorporación, se realizarán encuestas al trabajador, se aplicará una pedagogía individual. Al final del segundo mes e inicios del tercero se empezará a evaluar y a recopilar cual es la norma más violentada y desconocida en las empresas de la región.																
3. Se hará un análisis de la misma y se procederá a la elaboración de un video que será el medio de información masivo para las charlas colectivas de pedagogía en donde se incorporará todo el trabajo elaborado en los meses anteriores. De ser posible en el mes descrito que se <b>realice</b> una brigada por parte del centro de atención laboral y si las circunstancias se hacen viables la suscrita impartirá una exposición a los asistentes sobre el trabajo realizado y se incorporará el video a la charla mencionada.																

## 6.2 CRONOGRAMA DE REUNIONES CON EL DIRECTOR

Tabla 2. Cronograma de reuniones con el director

ACTIVIDAD	PRIMER MES				SEGUNDO MES				TERCER MES			
1. Reunión para analizar el avance de la práctica y la presentación del primer informe.	■	■	■	■								
2. Reunión para analizar el avance de la práctica, la presentación del segundo informe y el video a elaborar					■	■	■	■				
3. Reunión al finalizar para revisar el informe de las 16 semanas.									■	■	■	■

## 7. CONCLUSIONES

La práctica social realizada tenía por objeto brindar apoyo jurídico a los trabajadores que acuden al CAL a través de la creación de una estrategia didáctica que les permita conocer los derechos vulnerados, así como los mecanismos y acciones para la protección.

En este sentido, el trabajo de grado se propuso alcanzar esta finalidad a través de la aplicación de una lista de chequeo, el análisis de la información recaudada y el diseño y aplicación de una estrategia didáctica. Dentro de los objetivos específicos se encontraban los siguientes:

Para la recolección de información se diseñó un instrumento que correspondía a una entrevista estructurada para conocer la situación del trabajador y determinar de manera clara la situación fáctica en que se encontraba, lo cual daría pleno cumplimiento al primer objetivo el cual es: Diseñar y dar aplicación a las listas de chequeo en los trabajadores que la suscrita asesore

Resuelta la etapa de recolección de información, se analizó y estudio los resultados utilizando como marco teórico los postulados de Paulo Freire, y de Guillermo Guerrero Figueroa, así como conceptos elementales como el estado social de derecho, la seguridad social, el derecho al trabajo y el tema central del trabajo, el cual es estabilidad laboral reforzada. Con ello se da pleno cumplimiento al segundo objetivo el cual se basa en: Estudiar y aplicar en las entrevistas a los usuarios del centro de atención laboral la normatividad aplicable a la estabilidad laboral reforzada, principalmente en quienes se encuentran condición de debilidad manifiesta.

De la etapa de recolección de información se establecen los siguientes hallazgos:

Demostrar que en muchos casos al trabajador se le ha violado la estabilidad laboral reforzada, mediante la terminación unilateral de su contrato de trabajo por parte del empleador, pero ya se encuentra laborando con otro empleador y ya ha pasado el término de la condición de inmediatez, por ello a la fecha no se está causando un perjuicio irremediable que permita interponer acción de tutela.

Se logró dar cuenta que hay trabajadores en los que existe despido, pero no se logra demostrar la condición de debilidad manifiesta porque no informan al empleador acerca de su condición, por desconocimiento de la normatividad, en consecuencia, se ven desprotegidos.

Mediante los resultados de las encuestas aplicadas, se permite ver el panorama de desconocimiento por parte de los trabajadores a sus derechos laborales, especialmente a la estabilidad laboral reforzada.

Se logran evidenciar ciertos abusos por parte del empleador al producirse el reintegro del trabajador por vía de acción de tutela, pues el trabajador no resulta ser reintegrado en las mismas o mejores condiciones, sino que se produce una desmejora en sus garantías laborales.

Finalmente, el trabajo de práctica abordó el diseño de una estrategia didáctica que se fijó como propósito de: a. Identificar y reconocer plenamente sus derechos laborales, así como sus obligaciones como trabajadores. B. Explicar al trabajador acerca del derecho vulnerado o de la obligación como trabajador mediante asesoría integral. C. Instruir al trabajador acerca de las acciones jurídicas a realizar, lo que podría proteger cada una de las acciones, términos generales de las mismas y D. Exaltar los hechos jurídicamente relevantes de modo que el trabajador aprenda a identificar cada uno de ellos.

Mediante la propagación del video elaborado por la estudiante se pretende informar al trabajador acerca de sus derechos, prevenirlo a que se convierta en víctima de abusos laborales y mitigar la problemática laboral que se presenta en la región, con ello se cumple a cabalidad el último objetivo específico de la práctica jurídica social el cual reside en: Desarrollar la estrategia didáctica con la cual se dará a conocer a los trabajadores y empleadores el derecho más vulnerado y mecanismos legales para su protección.

Ahora bien, como logro inadvertido dentro de la práctica social se encuentra entre otros los siguientes:

El grave problema de acceso a la justicia por parte de los trabajadores colombianos y particularmente de la región que se mitiga a través de la puesta en marcha de la propuesta de CAL-Bucaramanga. Se logra comprender la importancia del proyecto del centro de atención laboral para los usuarios desprotegidos en sus derechos laborales y fundamentales y lo relevante que resulta dar continuidad al proyecto, siendo este, una de las pocas alternativas para mitigar la violación de los derechos laborales en la región.

La apertura que el proyecto hace a que cientos de estudiantes de las escuelas de derecho tengan la posibilidad de constituirse como defensores de derechos laborales. De acuerdo con cada una de las acciones jurídicas y asesorías realizadas dentro del centro de atención laboral se hizo parte de la lucha por la defensa de los derechos laborales, lo que permitió desplegar una gran experiencia de aprendizaje.

La necesidad de complementar el proceso formativo con una práctica cercana a las realidades sociales. Este hallazgo enaltece el espíritu y le da pertinencia a la continuidad de las prácticas sociales como modalidad de grado. Se estudió de

manera profunda cada una de las temáticas del derecho laboral, lo que permitió complementar lo aprendido en el aula de clase.

Se adquirieron conocimientos sólidos en cuanto a la normatividad aplicable en el derecho laboral que permiten la elaboración de acciones jurídicas con buena argumentación y justificación jurídica.

## 8. RECOMENDACIONES

El producto final del presente proyecto se materializa en una estrategia didáctica comentada desde la propuesta del proyecto de grado, el cual tiene como finalidad instruir y dar pedagogía al trabajador sobre el derecho más vulnerado en la región, que mediante las encuestas practicadas resultó ser la estabilidad laboral reforzada en primera medida se logra identificar cuáles son los trabajadores sujeto de esta protección de una manera sencilla y didáctica, en donde se pretende que los trabajadores piensen si se encuentran en esta condición, una vez se da esta información, se menciona el nombre de la protección constitucional y se da explicación a las garantías que da al trabajador en estado de indefensión, luego de ello, se da cuenta de los mecanismos que tiene el trabajador para configurar la condición de debilidad manifiesta, se da el soporte jurídico de los derechos fundamentales que se protege, también se contempla el supuesto en que el trabajador llegue a ser despedido, se expone la herramienta jurídica eficaz para reivindicar el derecho vulnerado y se enuncia lo que el trabajador debe recibir para seguir laborando en condiciones dignas y respetando sus derechos.

Se explica, las medidas jurídicas sancionatorias para la empresa que incurra en estas violaciones y la entidad a la que el trabajador debe acudir para realizar la acción jurídica pertinente que es el centro de atención laboral. De acuerdo con lo anterior, a continuación, se exponen las recomendaciones dirigidas a los interesados.

Se recomienda al centro de atención laboral la implementación del video elaborado por la estudiante en las capacitaciones a las organizaciones sindicales y en las brigadas jurídicas que se realicen, en aras de exponer en un lenguaje sencillo, el derecho más vulnerado en la región y mediante la explicación inicial se hace pertinente por su utilidad.

Se recomienda dar continuidad al proyecto del centro de atención laboral de manera que se siga dando la defensa de los derechos laborales y el trabajo decente en la región.

## BIBLIOGRAFIA

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, "Compendio de derecho laboral", Buenos Aires, Editorial Heliasta, 1992.

Código Sustantivo del Trabajo.

COLOMBIA, CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU 049 de 2017. Estabilidad ocupacional reforzada en el contrato de prestación de servicios. Bogotá, D.C 2017.

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

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 1210 de 2008. Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 934 de 2004. Constitucionalidad reglamento interno de trabajo, intervención de los trabajadores en su elaboración. Bogotá, D.C., 2004.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 098 de 2015. Protección laboral reforzada del trabajador con discapacidad. Bogotá, D.C 2015

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 317 de 2017. Acción de tutela reintegro. Bogotá, D.C; 2017.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 320 de 2016. Estabilidad laboral reforzada. Bogotá, D.C, 2016.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 421 de 2004. Expediente No. T-851715. Allanamiento a la mora. Bogotá, D.C., 2004.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 461 de 2016. Derecho a la protección laboral reforzada. Bogotá, D.C 2016.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 742 de 2011. Expediente No. T-3114310. Estabilidad laboral reforzada. Bogotá, D.C., 2011.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA CIVIL. Sentencia 26 de febrero de 2004, radicado número 7069. Tablas financieras acogidas por la justicia laboral. Bogotá, D.C., 2004.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. SALA LABORAL. Sentencia 4 de julio de 2007, radicado número 27501. Tasación daño emergente según salario del trabajador. Bogotá, D.C., 2007.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Decreto 1069 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Decreto 1804 de 2001. Por el cual se expiden normas sobre el régimen subsidiado del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Decreto 2644 de 1994. Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.

Constitución Política de Colombia de 1991.

FREIRE, Paulo. la educación como práctica de la libertad.

FREIRE, Paulo. La naturaleza política de la educación, capítulo

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo Manual de derecho del trabajo, capítulo 1, evolución histórico-jurídica del trabajo, 2005

MARX Karl, Manuscritos filosóficos, alienación 1844

NARINO 14 Libros gratis en PDF de Paulo Freire, el educador liberador del siglo XXI [en línea] disponible en: <http://narino.info/2015/04/18/14-libros-gratis-en-pdf-de-paulo-freire-el-educador-liberador-del-siglo-xxi/>