

**ASESORIA JURIDICA LABORAL PARA LAS PROBLEMATICAS DE LOS  
TRABAJADORES DE SANTANDER Y EL MAGDALENA MEDIO**

**INÉS JOHANA ORREGO AGUDELO**

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

**2015**

**ASESORIA JURIDICA LABORAL PARA LAS PROBLEMATICAS DE LOS  
TRABAJADORES DE SANTANDER Y EL MAGDALENA MEDIO**

**INÉS JOHANA ORREGO AGUDELO**

Trabajo de grado para optar por el título de:  
**ABOGADO (A)**

Director:

**ISRAEL VARGAS**

Abogado

Tutor de la organización:

**MARELY CELY**

Abogada

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

**2015**

## **DEDICATORIA**

Dedico este logro a DIOS, de donde saque la fortaleza espiritual para culminar con mi proceso de formación académico.

Ante todo a mis padres Jhon Jairo y Piedad Eugenia que con esfuerzo, constancia y compañía me dieron su apoyo y orientación; especialmente a mi madre por ser fuerza impulsadora a tan deseada meta.

A mi hermana Kelly Dayan por ser mi ejemplo a seguir, mi amiga y apoyo constante; a mi hermana Laura Rocio por acompañarme y esperar tanto de mí.

A Miguel Prada por el crecimiento juntos y por lo orgulloso que siempre se mostró de mí.

A José Daniel Vidal por mostrarme un mundo de éxitos y la importancia de vivir feliz.

A Abraham alegría y compañía de vida.

**INES JOHANA ORREGO AGUDELO**

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis padres y personas mencionadas en la dedicatoria quienes me acompañaron y fueron parte fundamental para culminar con éxito este proceso.

A cada uno de mis docentes de la Universidad Industrial de Santander, por cada una de sus enseñanzas, y procesos formativos adelantados en este campus universitario.

Al Centro de Atención Laboral y su equipo de trabajo del cual queda una invaluable experiencia para mi vida profesional.

Por todo, GRACIAS.

**INES JOHANA ORREGO AGUDELO**

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	12
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.1 JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
2. ALCANCE	15
3. OBJETIVOS	18
3.1. OBJETIVO GENERAL	18
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
4. METODOLOGÍA	19
5. CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL	21
5.1 RESEÑA HISTÓRICA	21
5.2. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD	21
5.3 ÁREAS DE ATENCIÓN	22
5.4. SU OBJETO SOCIAL	22
5.5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	23
5.6. BENEFICIARIOS	23
5.7 BENEFICIOS	23
6. MARCO DE REFERENCIA	25
6.1. MARCO TEÓRICO- CONCEPTUAL	25
6.2. MARCO JURÍDICO	33
7. DESARROLLO DE LA PRACTICA JURÍDICO SOCIAL EN EL CENTRO DE ATENCION LABORAL	40
7.1. PRIMER INFORME	40
7.2. SEGUNDO INFORME	47
7.3. TERCER INFORME	54
7.4. CUARTO INFORME	62
8. CONCLUSIONES	66
BIBLIOGRAFÍA	68



## LISTA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
Anexo A. Certificado del diplomado.	70
Anexo B. Fotos del sistema del Centro de Atención Laboral.	71
Anexo C. Fotos capacitaciones.	72
Anexo D. Fotos de brigadas	74

## RESUMEN

**TITULO:** ASESORIA JURIDICA LABORAL PARA LAS PROBLEMATICAS DE LOS TRABAJADORES DE SANTANDER Y EL MAGDALENA MEDIO\*.

**AUTORA:** INES JOHANA ORREGO AGUDELO\*\*.

**PALABRAS CLAVES:** Derecho laboral, derecho laboral individual, principios del derecho Laboral, acción jurídica, relación de trabajo.

### DESCRIPCION:

El Centro de Atención Laboral (CAL) es un proyecto que surgió con la iniciativa de las centrales de trabajadores de Colombia, como lo son, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC); el fin de esta dependencia es defender y asesorar a los trabajadores Colombianos sobre sus derechos laborales, contribuir a la disminución o eliminación de la intermediación laboral y que de cada practica realizada en esta entidad se den futuros profesionales para la defensa de los derechos de los trabajadores.

El objetivo central de la práctica social fue aportar a la defensa de derechos laborales de los trabajadores de Santander y de la región del magdalena medio, por medio de la atención a usuarios, elaboración de acciones jurídicas de cada conflicto expuesto por el trabajador y el desarrollo de parte de un producto investigativo sobre pactos colectivos , por otra parte, culminar la etapa de estudios en derecho y ciencia política desempeñando diversidad de funciones jurídicas entre ellas las de asesora jurídica.

La práctica social es una modalidad de grado de la Escuela de Derecho de la Universidad Industrial de Santander que contribuye en la formación profesional del estudiante de una manera práctica y de esta forma el estudiante se acerque a la realidad una vez que sea profesional .

---

\* Trabajo de grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Derecho y Ciencias Políticas, Directora Doc. Israel Vargas. Tutora Marely Cely.

## ABSTRACT

**TITLE:** LEGAL ADVICE FOR LABOR ISSUES OF WORKERS AND SANTANDER AND MAGDALENA MEDIO REGION<sup>\*</sup>.

**AUTHOR:** INES JOHANA ORREGO AGUDELO<sup>\*\*</sup>.

**KEY WORDS:** labor law, individual labor law, principles of labor law, legal action, working relationship.

### **DESCRIPTION:**

Labor Care Center (CAL) is a project that came up with the initiative of the trade union federations in Colombia, such as the United Workers Central (CUT) and the Confederation of Workers of Colombia (CTC); so this dependency is to defend and advise the Colombian workers about their labor rights, contribute to the reduction or elimination of intermediation and every practice done in this state give future professionals for the defense of workers' rights .

The central objective of social practice was to contribute to the defense of labor rights of workers in Santander and the Magdalena Medio region, through user service, preparation of legal actions in conflict exposed by the worker and development part of a research product of collective agreements, moreover, culminating stage of studies in law and political science play different legal functions including legal advice.

Social practice is a form of degree from the School of Law of the Universidad Industrial de Santander in contributing professional education in a practical way and thus the student closer to reality once it is professional.

---

<sup>\*</sup> Work degree.

<sup>\*\*</sup> Faculty of Humanities, School of Law and Political Science, Director Doc . Israel Vargas. Cely Marely tutor.

## INTRODUCCIÓN

A pesar de los avances legislativos y jurisprudenciales, nuestros trabajadores tienen todavía necesidades en sus derechos laborales, sociales y económicos, es por ello, que nosotros los estudiantes y profesionales del derecho llegamos a concluir que se requiere de la utilización de diferentes acciones jurídicas (constitucionales, penales, disciplinarias, administrativas y laborales) como medio para mejorar las condiciones de las y los trabajadores, y así evitar el abuso en sus derechos.

El Centro de Atención Laboral –Cal- ofrece asesoría jurídica y psicosocial a trabajadoras y trabajadores de Santander y el Magdalena Medio, con el apoyo de estudiantes de último semestre de Derecho y Trabajo social, así como de profesionales voluntarios, quienes a través de la formación, investigación y asesoría jurídica buscan el respeto de los derechos laborales individuales y colectivos.

En este documento se presentará un análisis detallado de algunos casos que me fueron asignados sobre las problemáticas laborales de diferentes trabajadores, y que se atendieron en el transcurso de mi práctica social, así mismo, se evidencian las soluciones de las cuales forme parte, utilizando los conceptos adquiridos en el transcurso de mi carrera y práctica, aplicando las diferentes fuentes de derecho como la normativa, teorías y conocimientos adquiridos con capacitaciones.

## **1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.1 JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La naturaleza de la práctica Jurídico Social en el Centro de Atención Laboral radica en estudiar, analizar y aportar a la defensa de derechos laborales, estableciendo las principales problemáticas laborales que aquejan a la región, las causas que dificultan su cumplimiento y las acciones jurídicas adecuadas para defender y evitar la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores de Santander y Magdalena Medio.

Se parte del principio que las vulneraciones de derechos laborales genera que se transgredan otros derechos fundamentales como lo son: derecho a la vida, la Salud, seguridad social, la igualdad, debido proceso, la dignidad humana, la educación, derechos de los niños, a la asociación, negociación colectiva y huelga a principios como: el trabajo digno, igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil , proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, garantía a la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad, a la garantía del derecho al pago oportuno , al reajuste periódico de las pensiones legales y otros derechos adquiridos por legislación interna , los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados.

Con la práctica jurídico social se logra concluir que las diversas vulneraciones de trabajadores atendidos en el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga son permitidas por el trabajador por la necesidad de tener un sustento para mantener su familia y por el gran desconocimiento respecto a sus derechos y de la normatividad laboral Colombiana; dificultando así su defensa y siendo los motivos que lleva al trabajador al punto de doblegarse a atropellos, vejámenes , acosos o cualquier tipo de situación que llegue a afectar con el bienestar propio.

A través de los diferentes mecanismos jurídicos, la enseñanza de derechos y deberes laborales la población trabajadora se siente respaldada y protegida, y además de eso, se consigue que el trabajador se convenza del papel tan importante que desempeña como fuente de producción de cada empresa y por tanto el sustento de su empleador, familia y sociedad.

Por eso era ineludible determinar acciones jurídicas para enfrentar las problemáticas laborales, para que, con la realización y presentación de estos mecanismos se ayudara a erradicar las diferentes vulneraciones que fueron recibidas y direccionadas en el CAL.

Además de lo mencionado, se estableció que la normativa Colombiana e Internacional laboral contribuye a atacar los vejámenes, acosos y vulneraciones que son sometidos los empleados por las desigualdades en la relación laboral y las constantes negligencias del sistema de seguridad social del país.

En el desarrollo de esta práctica social se encontró que el fundamento de trasgredir derechos laborales es opacar el papel del empleado en la sociedad.

## 2. ALCANCE

La práctica buscó el desarrollo y ampliación de conocimientos en derecho laboral, profundizando, relacionando y precisando conceptos, para así, prestar asesoría jurídica y describir conclusiones que surgieran durante su ejecución.

Así mismo, esta práctica social estuvo enfocada al aporte de la defensa de derechos de los trabajadores de Santander y el Magdalena Medio que viéndose afectados por arbitrariedades por parte de su empleador e instituciones prestadoras de servicios de Seguridad Social, lograron defenderse por medio de acciones jurídicas, formadas en el CAL y presentadas por cada usuario en el organismo correspondiente.

Esto se obtuvo por medio de:

- La atención de 72 usuarios del Centro de atención laboral, durante los meses de julio y agosto, realizándose un total de 44 acciones jurídicas entre liquidaciones, derecho de petición, apelaciones, tutela, conceptos jurídicos y memoriales; teniendo como resultados relevantes 3 tutelas de 4 y 3 apelaciones de 4 presentadas y otros. (Tercer Informe).
- Participación en procesos formativos dirigidos, organizados y planeados para el desarrollo de la práctica como lo fueron las diferentes capacitaciones y diplomado a los que asistí: Conocimiento del Centro Atención laboral, Manejo del sistema y liquidador del CAL, Capacitaciones pacto Obrero, Capacitación de tipos de acciones y temas laborales, Diplomado Derecho Constitucional e Internacional del Trabajo, Capacitación Primeros Auxilios Psicosociales, Capacitación Pausas activas, Capacitación en Intermediación ofrecido por la Organización Internacional del Trabajo. (Segundo informe)

- Diseño de parte de un producto investigativo, consistente en el análisis de la finalidad de los pactos colectivos, el cual se orientó a evidenciar el grado de afectación que esta figura implica para el sindicalismo.
- Atención de usuarios en brigadas jurídicas móviles, participando como asesora jurídica en la Brigada Piedecuesta, Minas, Puente Sogamoso y Puerto Wilches , donde se convocó a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de diferentes empresas para brindar información y buscar solución a diferentes problemáticas laborales del área de derecho laboral individual.(Cuarto Informe)
- El Centro de Atención Laboral –CAL, dio las condiciones para trabajar atendiendo problemáticas de diferentes empleados que se acercaron a solicitar la atención, donde se ejerció la función de orientar, solucionar y colaborar con la acciones jurídicas pertinentes que estuvieran al alcance para garantizar los derechos laborales con que cuentan los empleados.

De igual manera, las expectativas que se tenían con la práctica Jurídico social en el Centro de Atención Laboral de acuerdo con el desarrollo de los objetivos propuestos se cumplieron con cada una de las actividades realizadas dentro de la dependencia:

- Con la Atención se proporcionó una solución a cada problemática laboral expuesta por el usuario.
- Se prestó las funciones que requería el Centro de atención de la estudiante en práctica.

- Al participar en procesos formativos dirigidos, organizados y planeados se adquirió conocimientos para la vida profesional de la practicante y para dar una atención suficiente y adecuada a los usuarios del CAL.
- Al atender brigadas jurídicas móviles se dio solución a problemáticas LABORALES expuestas por los trabajadores de los municipios y corregimientos donde se atendiera los trabajadores.
- De la realización y entrega de acciones jurídicas, se tuvieron resultados favorables, ya que, se logró informar y así frenar la vulneración que presentaba el trabajador.
- Con el producto investigativo donde se abarcaran varios temas de problemáticas laborales se beneficiaron e enseñaron trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. (Segundo informe).
- Con la información recolectada por medio de la práctica y la de otros practicantes se otorgó a los Centros de Atención Laboral conocer los diversos temas o problemáticas que aquejan a los trabajadores de Santander y el Magdalena Medio.
- Se obtuvo los conocimientos y la experiencia en el área de derecho laboral.
- Se realizó una práctica beneficiosa para la vida profesional a la estudiante en práctica, ya que, oriento la rama a seguir para su formación y su campo de acción profesional.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. OBJETIVO GENERAL**

Aportar a la defensa de derechos laborales de los trabajadores de Santander y de la región del Magdalena Medio, por medio de la atención a usuarios, elaboración de acciones jurídicas pertinentes de cada conflicto expuesto por el trabajador y el diseño de parte de un producto investigativo sobre pactos colectivos.

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Asesorar y acompañar a los usuarios que se acerquen al Centro de Atención Laboral.
- Participar en los procesos formativos que el Centro de Atención Laboral nos exija para obtener mayores conocimientos y así poder brindar una asesoría adecuada, precisa y rápida al usuario.
- Participar de la estrategia de brigadas jurídicas móviles para que los usuarios que tienen dificultad de trasladarse hasta la sede de Bucaramanga y puedan recibir asesoría y atención a la problemática laboral que los aqueja.
- Diseñar parte de un producto investigativo sobre los pactos colectivos como práctica antisindical, quedándole al Centro de Atención Laboral para estudio tanto de futuros practicantes, como trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

#### 4. METODOLOGÍA

El Centro de Atención Laboral proporcionó espacios de capacitación de temas laborales, que refuerzan conocimientos y aclaran temáticas que contribuyen a una mejor formación en la atención y solución a la problemática que presenta el usuario ; este proceso se realizó durante la práctica jurídico social con la asistencia a actividades de formación como seminarios, conversatorios y encuentros de derecho laboral y temas de interés relacionados con los trabajadores con el fin de capacitar y proporcionar la enseñanza necesaria para realizar un adecuado trabajo y asesoría a los usuarios.

En la práctica social, el CAL le permitió al estudiante tener contacto directo con trabajadores que han sido afectados por decisiones patronales y arbitrariedades en el sistema de Seguridad Social, quebrantando así sus derechos laborales y fundamentales con la no garantía de las prestaciones sociales, el uso indebido de tipos de contrato, falta de información en trámites para calificación de pérdida de capacidad laboral y de origen de la enfermedad, reclamación de pensión, dilatación en el pago de las incapacidades médicas, la imposición de prácticas como la tercerización, despido sin justa causa, persecución sindical, acoso laboral, pactos colectivos y entre otros.

La entidad consintió que el asesor jurídico escuchara, orientara y acompañara la problemática que cada usuario expusiera, y ante esta situación el practicante tomara una postura adecuada para solucionarla.

Así mismo, permitió que el practicante obtuviera el carácter exigido en el profesional del derecho al momento de decidir la acción jurídica a realizar ante cada escenario.

El CAL posibilitó los espacios suficientes para que el asesor jurídico se organizara en tiempo, lugar y forma para cumplir con cada una de las responsabilidades adquiridas de la práctica.

## 5. CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

### 5.1 RESEÑA HISTÓRICA

Los Centros de Atención Laboral son creados como respuesta a la flexibilización laboral.

A partir de Febrero del año 2011, por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), uniéndose estas dos centrales de trabajadores para firmar un acuerdo para la formación de los CAL, y así buscar consolidar mayor solidez institucional y un mejor manejo político y administrativo de esta dependencia.

Entre los años 2008 y 2011, existieron Centros de Atención Laboral en las ciudades de Pereira, Cúcuta y Pasto, pero por carencia de financiación para su sostenimiento, estos Centros tuvieron que cerrar sus puertas<sup>1</sup>.

El Centro de Atención Laboral de Bucaramanga ha prestado sus servicios desde el año 2014 para los trabajadores Santandereanos y del Magdalena Medio.

### 5.2. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

El Centro de Atención Laboral (CAL): Es una dependencia **surgida y dirigida** por la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC).

Su financiamiento se encarga a agencias de cooperación Internacional, y la administración del proyecto por la Escuela Nacional Sindical ENS-.

---

<sup>1</sup> CAL [Disponible en: [www.calcut.org](http://www.calcut.org)] [Citado Octubre de 2015]

### **5.3 ÁREAS DE ATENCIÓN**

Las actividades y servicios de protección de los CAL están encaminadas a la defensa de derechos laborales.

El CAL cuenta con cuatro áreas, derecho laboral individual, derechos laborales colectivos, el área social y la de investigación, estos servicios son prestados totalmente gratis.

El CAL cuenta con una base de datos de usuarios y acciones, la cual permite registrar todas las asesorías realizadas, así como realizar el seguimiento a todos los casos ya atendidos, tareas que resultan vitales para determinar los efectos del proyecto.

La atención a usuarios puede realizarse a través de la página web del CAL (<http://calcolombia.co/>) que cada día crecen en atención al reconocimiento que se está logrando por ese medio.

### **5.4. SU OBJETO SOCIAL**

- Brindar orientación, asesoría jurídica y sicosocial gratuita a trabajadoras (es) sindicalizadas y no sindicalizadas en temas relativos al derecho laboral (individual y colectivo) y a la seguridad social<sup>2</sup>.
- Los CAL se encargan de brindar atención jurídica y psicosocial gratuita a personas de escasos recursos, siempre buscando el respeto de las garantías laborales, la promoción de trabajo decente y la desaparición de las formas de precarización, tercerización y flexibilización laboral que aquejan a la población trabajadora<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> OBJETO SOCIAL [Disponible en: [http://www.calcut.org/sobre\\_cal.shtml?apc=a1-1---&x=115](http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml?apc=a1-1---&x=115)] [Octubre de 2015]

<sup>3</sup> Ibit.

## **5.5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL <sup>4</sup>**

La asesoría jurídica y sicosocial se presta a través de estudiantes de derecho y de trabajo social que se encuentran finalizando su plan de estudios, y se vinculan a la institución gracias a convenios de práctica suscritos con algunas Universidades de la ciudad.

Toda la labor es coordinada por un profesional del derecho que se encarga de velar que el servicio se preste en óptimas condiciones personales y profesionales. Adicionalmente, se mantienen relaciones con otros profesionales del Derecho defensores y defensoras de los derechos de trabajadoras (es), para la remisión de los casos que se deban resolver ante los Jueces Laborales de la República y se tienen establecidos algunos convenios con instituciones defensoras de los derechos humanos para el trabajo conjunto en algunas situaciones.

## **5.6. BENEFICIARIOS**

Actualmente existen Centros de Atención Laboral en las ciudades de Bogotá, Medellín, Bucaramanga y Cartagena, cada uno de ellos con una cobertura en sus respectivas regiones.

## **5.7 BENEFICIOS<sup>5</sup>**

Los CAL están encaminados a brindar asesoría jurídica en los siguientes temas:

1. Liquidaciones de prestaciones sociales
2. Mujeres embarazadas
3. Personas con limitaciones físicas

---

<sup>4</sup> ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL [Disponible en: [http://www.calcut.org/sobre\\_cal.shtml?apc=a1-1---&x=115](http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml?apc=a1-1---&x=115)] [Octubre de 2015]

<sup>5</sup> Ibit.

4. Indemnizaciones y sanciones por incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales del empleador
5. Sistema General de Seguridad Social: salud, pensiones y riesgos profesionales
6. Acoso laboral licencias, indemnizaciones, prestaciones especiales.
7. Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y Empresas de Servicios Temporales (EST)

También en el Centro de Atención Laboral se realiza de manera gratuita, acciones jurídicas relativas a los temas indicados que, por su carácter público, puedan ejercer directamente las usuarias y los usuarios del mismo. Las acciones que se realizan son las siguientes<sup>6</sup>:

1. Reclamaciones de pago a empleadores y liquidaciones de prestaciones sociales
2. Solicitudes y quejas ante los diferentes entes de control del Estado: Ministerio de la Protección Social, Personerías y Defensorías del Pueblo, Procuraduría General de la Nación, Superintendencias, entre otros.
3. Derechos de petición ante entidades públicas y privadas.
4. Acciones de tutela en materia laboral y de seguridad social
5. Interposición de recursos frente a decisiones administrativas o judiciales

En general, acciones para cualquier tipo de trámite que no requiera la representación de un Profesional del Derecho y que se refiera al derecho laboral y/o a la seguridad social.

---

<sup>6</sup> BENEFICIOS [Disponible en: [http://www.calcut.org/sobre\\_cal.shtml?apc=a1-1---&x=115](http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml?apc=a1-1---&x=115)] [Octubre de 2015]

## 6. MARCO DE REFERENCIA

A continuación se consignan las **normas jurídicas, teorías y conceptos** útiles para la práctica jurídica social.

### 6.1. MARCO TEÓRICO- CONCEPTUAL

El marco teórico – conceptual de la práctica social, abarco nociones, clasificaciones, temáticas relevantes al derecho laboral, ya que es el área que se desarrolló la práctica, considerándose que era importante, precisar que en Colombia se protege el trabajo en sí mismo y, por lo tanto, cuenta con postulados aplicables a todo tipo de trabajador.

En tal sentido es de importancia instituir que el **Derecho Laboral Colombiano** es el conjunto de principios, acciones y normas que regulan directa e indirectamente las relaciones entre empleadores y trabajadores, y de estos con el Estado con el objeto de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección del trabajo<sup>7</sup>. Una vez de establecido el concepto se debe mirar donde el derecho laboral tiene consagrado su principio de derecho fundamental, puesto que, de su existencia se ve la legalidad de las conducta asumidas por el empleador hacia su trabajador y viceversa.

La Constitución Política concibe al trabajo en su artículo 25, como un principio fundante del Estado y como un derecho fundamental, permitiendo catalogarlo como una función social del Estado, es decir, una especial obligación de protección que a su vez es un derecho y un deber<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> PRECIADO RIVERA , Nora ,diapositiva de derecho laboral disponible en:  
<http://www.ccpalmira.org.co/portal/images/Docs/memoriascapa/derecho%20laboral%20y%20seguridad%20social.pdf>

<sup>8</sup> Sentencia : C-546/92 Oct.1° de 1992

“Es un derecho Protector de la clase trabajadora, que busca el equilibrio de los factores de producción , capital y trabajo al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia”<sup>9</sup> . Como puede notarse el derecho laboral tiene el principio protector, como fuente rectora, para que no se dé ningún desequilibrio en la relación de trabajo y su implementación.

“Según el artículo 1 del Código Sustantivo del trabajo , el derecho del trabajo se le atribuye la finalidad de lograr la equidad y la justicia dentro de las relaciones de trabajo, de regular, desde las ópticas individual y colectiva, la relación misma de trabajo, se reduce a la protección de trabajadores y trabajadoras, que constituye un conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre trabajadores y trabajadoras con sus respectivos empleadores, con miras a garantizar un mínimo de derechos que deben de ser respetados dentro de dichas relaciones, en aras de la justicia social<sup>10</sup> y el equilibrio social<sup>11</sup>, “dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” como maneras de reivindicación de esa pesada labor que dignifica a hombres y mujeres, pero que se realiza a favor de quien contrata”<sup>12</sup>. Se denota la importancia de concebir esta rama del derecho, desde la órbita de la justicia social y equilibrio social , puesto que, desde estas dos concepciones está el reconocimiento de una sociedad desequilibrada en factores económicos, pero respetuosa y garante de la persona como núcleo fundamental de la sociedad, siendo en este caso, el trabajador al que se le debe dar tal reconocimiento.

---

<sup>9</sup> REYES MENDOZA , Libia , derecho laboral. Red Tercer Milenio S.C ,México . p, 13, 14. [Disponible en: [http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/Psicologia/Derecho\\_laboral.pdf](http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/Psicologia/Derecho_laboral.pdf)]

<sup>10</sup> Justicia social: constituye una categoría que regula las relaciones laborales... parte del supuesto de la desigualdad económica y procura el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores, otorgándole a estos – la legislación laboral- los medios eficaces para alcanzarla .Tomado de GAMBOA JIMENEZ, Jorge, código laboral del trabajo sustantivo del trabajo y procedimiento laboral anotado,2015, Colombia. p, 3.

<sup>11</sup> Equilibrio social: busca evitar los abusos que una clase pueda ejecutar contra la otra económicamente débil, sin pretender eliminar las existentes. Tomado de GAMBOA JIMENEZ, Jorge, código laboral del trabajo sustantivo del trabajo y procedimiento laboral anotado,2015, Colombia. p, 3.

<sup>12</sup> Fundamentación y defensa de derechos laborales –Escuela Nacional Sindical; Autores Francisco Serna y Helver Herrera .Arenas; [http://www.ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/DERECHOS\\_LABORALES.pdf](http://www.ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/DERECHOS_LABORALES.pdf)

Ha dicho la Corte que:

*“No sólo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido en forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La Constitución más que al trabajo como actividad abstracta protege al trabajador y su dignidad. De ahí el reconocimiento a toda persona del derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, así como la manifestación de la especial protección del Estado “en todas sus modalidades” (T-475 de 1992 Corte Constitucional).*

En efecto, la Carta Constitucional de 1991, constitucionalizó en los artículos 25, 39, 48 y 53, 55 el trabajo, sus derechos y prerrogativas, las relaciones colectivas y la seguridad social. Sin embargo, “el hecho de que una norma sea catalogada como regla o como principio, se determina interpretativamente en razón de la manera como sea de ser aplicada y también un aspecto conexo de la forma como hayan de resolverse los conflictos en que se vea implicada”, hace que en el derecho laboral colombiano, sean principios la normativa mencionado , en virtud del ejercicio ponderativo de los aplicadores del derecho y la recurrente utilización del principio de proporcionalidad, razón por la cual debe recurrirse a la revisión jurisprudencial, de tal suerte, que sea posible la elaboración de narrativas de las interrelaciones de varios pronunciamientos judiciales relevantes”<sup>13</sup>.

Ahora bien, que del vínculo de la relación de trabajo se desprende los derechos a proteger del trabajador, pues, “no toda relación implica trabajo, pero todo contrato de trabajo implica relación de trabajo”. Necesitando para que se configure ésta figura, la presencia de tres elementos:

- Actividad personal del trabajador.
- Un salario como retribución del servicio.

---

<sup>13</sup> GOYES MORENO, Isabel e HIDALGO, Mónica. Principios del derecho laboral y la seguridad social en Colombia.

- La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto al empleador, que lo faculta para exigirle el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo y cantidad del trabajo; e imponerle reglamentos durante la ejecución del contrato.

De la misma manera la Acción jurídica fue la herramienta con la que se defendió los derechos laborales de los trabajadores, siendo esta, la forma para que instituciones, Estado y empresa se informaran de la problemáticas que aquejan al trabajador, además de ser *“el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho, consistente en la facultad de acudir ante los órganos de jurisdicción, exponiendo sus pretensiones y formulando la petición que afirma como correspondiente a su derecho vulnerado”*<sup>14</sup>.

En este mismo orden y dirección, el desarrollo de esta práctica se confiere desde el estudio del objeto del derecho laboral individual, la seguridad social de trabajadoras y trabajadores en la solución de conflictos dentro de dichas áreas.

El derecho laboral cuenta con las ramas de derecho laboral individual, derecho laboral Colectivo, el Sistema General de Seguridad Social en Colombia, Derecho procesal laboral, Derecho laboral administrativo y Derecho laboral internacional.

En ese mismo sentido es de gran relevancia el estudio de los mencionados, para conocer y enmarcar el campo de acción de la práctica jurídica social, conviniendo la evocación de la diferenciación; ya que, en algunos casos se presenta confusiones en la enseñanza de derecho laboral.

El Derecho laboral individual el Código Sustantivo del Trabajo lo clasifica y define como el *“conjunto de derechos que asisten a trabajadores y trabajadoras con ocasión de la relación de trabajo”* naciendo esta rama estrictamente del contrato de trabajo<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup>ACCIÓN JURÍDICA [Disponible en: <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/03/accpro.html>] [Citado Octubre de 2015]

<sup>15</sup> Ibíd.

Esta división del derecho laboral emana de la exigencia de regular las relaciones entre el empleador y uno o varios trabajadores a nivel individual, otorgando al trabajador unas garantías mínimas, las cuales son irrenunciables y no pueden ser modificadas mediante los contratos de trabajo.

Los temas que abarca el derecho laboral individual son:

- Relación de trabajo
- Clases de Contratos de trabajo
- Clases de empleados
- Obligaciones y prohibiciones del empleador y trabajador
- Derechos del trabajador
- Terminación del contrato
- Tipo de pago
- Prestaciones sociales
- Jornada laboral
- Sanciones disciplinarias
- Reglamento del trabajo

La liquidación fue el tema más requerido de atención de usuarios de derecho laboral individual, configurándose la exigencia de este derecho a la persona vinculada con un contrato de trabajo.

La práctica social estableció, que para realizar una liquidación debe tenerse una concepción clara de la dimensión, aplicación y exigibilidad del pago conexas a los artículos 27, 22 y 340 del (C.S.T) de la remuneración y prestación social.

La liquidación se enmarca en el cobro de cesantías, prima de servicios, vacaciones, salarios debidos e indemnizaciones por despido sin justa causa. La consulta que se realiza al usuario CAL para una liquidación es: determinar el

empleador, tipo de contrato, fecha de inicio, fecha de terminación del contrato de trabajo, salario base de liquidación, días y horas laboradas, prestaciones adeudadas.

Otra rama del derecho laboral, es el **Derecho Colectivo** de trabajo encargada de regular las relaciones entre el empleador y los trabajadores reunidos en asociaciones, sean éstas sindicales o no, donde el interés general prima sobre el interés particular, con el objeto de fortalecer las organizaciones laborales (sindicato, empresa, cooperativas) <sup>16</sup>.

El **Derecho de la seguridad social** es el conjunto de instituciones (públicas y privadas), normas y procedimientos, con los cuales las personas y la comunidad pueden gozar de derechos relacionados con su calidad de vida, gracias al cumplimiento progresivo de los planes de beneficios que el Estado desarrolla, y por los cuales se proporciona una cobertura integral de las contingencias, especialmente las que afectan la salud y la capacidad económica, de la población Colombiana, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad<sup>17</sup>.

La preocupación del Estado en relación a otorgar garantías a los trabajadores en materia de seguridad social, no es nueva, desde principio de siglo XX, se realizaron los primeros acercamientos, con Ley 57 de 1915 y en adelante se fue estructurando su marco normativo hasta llegar la Ley 100 de 1993, todo con el propósito de generar bienestar social y calidad de vida en torno a la cobertura de las necesidades socialmente reconocidas, como salud, vejez o discapacidades<sup>18</sup>.

---

<sup>16</sup> Compendio teórico práctico de derecho del trabajo individual y colectivo; colegio de abogados del trabajo Colombia; legis editores S.A, primera edición 2013.

<sup>17</sup> Ibid.

<sup>18</sup> Material de estudio del Curso de Actualización de seguridad de Seguridad social integral en Colombia; SENA 2015

El Sistema de Seguridad Social en Colombia contempla los pagos que el empleador hace al trabajador en dinero, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos relacionados con la salud, accidentes o enfermedades profesionales, la vejez, la invalidez o la muerte de este, los cuales se originan durante la relación u horas de trabajo o con motivo de la misma. “*Se diferencia de los salarios en que no retribuyen directamente los servicios prestados y de las indemnizaciones en que no reparan perjuicios causados por el empleador*”<sup>19</sup>.

El Sistema de Seguridad Social puede ser escogido por cada trabajador, sin embargo en materia de Riesgos Laborales el empleador es el responsable de elegir la entidad protectora de este sistema y así garantizar la protección completa a su trabajador.

El sistema de Seguridad Social en Colombia está conformado de la siguiente manera<sup>20</sup>:

- Sistema General de Pensiones.
- Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Sistema General de Riesgos Profesionales.

La ley 100 de 1993 en su art.2 establece los principios que rigen el sistema de seguridad social<sup>21</sup>:

**Eficiencia:** adecuada utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles, para que el servicio se preste en forma adecuada, oportuna y suficiente.

**Universalidad:** Protección para todas las personas, de cualquier raza, género y a cualquier edad.

---

<sup>19</sup> Material de estudio del Curso de Actualización de seguridad de Seguridad social integral en Colombia; SENA 2015

<sup>20</sup> *Ibid.*

<sup>21</sup> Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

**Solidaridad:** Garantía de seguridad social para la población pobre y vulnerable.

**Integralidad:** Cobertura de todo lo que afecta a la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de todas las personas, recibiendo los beneficios descritos por la Ley.

**Unidad:** Integración de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para brindar adecuadamente los servicios de la seguridad social.

**Participación:** las personas intervienen en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones y del sistema integral.

Siendo el tema de Seguridad social el tema más frecuentado por los usuarios del Centro de atención laboral.

### **Derecho procesal laboral** <sup>22</sup>

Comprende el conjunto de normas que regulan el modo de actuar en justicia en casos cuyo objeto conflictivo surge de las prestaciones laborales.

### **Derecho laboral administrativo**

Se encarga de regular las relaciones del Estado como empleados con sus servidores.

### **Derecho laboral internacional**

Se puede definir como el conjunto de norma que trasciende de las fronteras de los estados para consagrar aspectos relativos al trabajo humano.

---

<sup>22</sup> Cartilla de derecho laboral individual enero 2010.

## 6.2. MARCO JURÍDICO

Para cumplir con la práctica jurídico social se necesitó apoyo de normativa Laboral Nacional e Internacional para sustentar, defender y exponer cada derecho vulnerado y revelado por cada trabajador.

El derecho laboral aparece en Latinoamérica particularmente en Colombia a comienzos del siglo XX, pasando por diversos cambios, llegando hasta lo que actualmente rige al país, luego a Colombia por la influencia ideológica más importante fue de Rafael Uribe Uribe, a quien se le señala como el precursor del derecho laboral en Colombia, por haber manifestado incansablemente su propósito de eliminar los abusos que se presentaban en las relaciones de trabajo por la ausencia de regulación. Esta influencia ideológica, reluciente durante las dos primeras décadas del siglo XX en Colombia, llevó a las normas expedidas en ese entonces, y describió muchos de los temas y conceptos que la regulación futura contemplaría<sup>23</sup>.

*“El derecho laboral colombiano es autónomo con relación a las otras ramas del derecho por ser un derecho de orden público. En esta autonomía radica el equilibrio entre capital y trabajo, procurando que las normas de tipo laboral sean derechos mínimos, otorgados por la sociedad a los trabajadores, siendo estos derechos mínimos irrenunciables por parte del trabajador”<sup>24</sup>.*

Para entender la normativa de derecho laboral es necesario estudiar sus fuentes. Según la doctrina, existen varias fuentes del derecho laboral divididas en<sup>25</sup>:

**Materiales:** Constituidas por los hechos reales, como la lucha de clases.

---

<sup>23</sup> HERRERA .ARENAS Y SERNA, Francisco y Helver ; Fundamentación y defensa de derechos laborales ,Escuela nacional Sindical. [Disponible en: [http://www.ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/DERECHOS\\_LABORALES.pdf](http://www.ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/DERECHOS_LABORALES.pdf)] [Citado Octubre de 2015].

<sup>24</sup> DERECHO LABORAL COLOMBIANO: <http://todolaboral.galeon.com/>

<sup>25</sup> Doctrina jurídica: Concepto que sustentan los juristas y que influye en el desarrollo del ordenamiento jurídico, aunque cuando no originan derecho de forma directa. Disponible en: <http://definicion.de/doctrina/#ixzz3TvfiVnB>, [Citado Octubre de 2015].

**Formales:** Implican la formación del derecho. Con el ámbito formativo se manifiesta la voluntad. Son la ley, la costumbre y la doctrina, estas divididas en:

**1. Internas:** De nuestro país.

- **De origen estatal:** Ley, acto administrativo, jurisprudencia.
- **De origen particular:** Contrato de trabajo, costumbres, doctrina.
- **De origen mixto:** Tiene un origen particular, pero con respaldo del Estado. Reglamento de trabajo, convención colectiva, laudos arbitrales.

**2. Externas:** De otros países.

Se dividen en:

- Entidades de derecho internacional: Recomendaciones de la OIT.
- De particulares: Doctrina extranjera.

El fundamento jurídico base de toda defensa es la norma suprema del Estado de Colombia, la Constitución Política, allí se encuentran pautas para dirigir, organizar el Estado social de derecho, siendo la Constitución Política de 1991 norma reguladora del Estado Colombiano.

La Constitución Política, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas que debe ser garantizado por el Estado, de igual forma consagra derechos de libertad de escoger profesión u oficio, derecho a constituir sindicatos o asociaciones, igualdad de derechos y oportunidades para la mujer y el hombre, derecho a formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran, derecho de huelga, entre otros.

En materia de derecho laboral, se cuenta con el Código Sustantivo del Trabajo, norma fundamental para la defensa de derechos laborales y regulaciones de relaciones de trabajo, busca lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, no menos importante el decreto 1295 de 1994 por el cual se

determina la organización y administración del sistema general de Riesgos Profesionales.

Además, el derecho laboral colombiano tiene como regulador principios laborales y tratados y convenios internacionales suscritos por Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo.

### ➤ **Constitución política de Colombia**

**Artículo 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.

**Artículo 26.** Toda persona es libre de escoger profesión u oficio.

**Artículo 39.** Derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado.

**Artículo 43.** La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades.

**Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo.

**Artículo 54.** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

**Artículo 57.** La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

### ➤ **Código Sustantivo De Trabajo**

Norma fundamental para la asesoría y defensa de derechos laborales.

### ➤ **Convenios de la OIT**

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Un convenio establece los

principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican<sup>26</sup> , que debe implementarse su aplicación en Colombia, ya que, la OIT es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores<sup>27</sup> , busca promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, siendo su objetivo fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo, por esta misma razón la aplicación de estos convenios es fundamental para la defensa de derechos laborales<sup>28</sup>.

Mencionándolos, reconocer y hacerlos parte de la fuente de derecho laboral.

### **Trabajo forzoso**

- C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.
- C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957

### **Eliminación del trabajo infantil y protección de los niños y los menores**

- C005 - Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919.
- C006 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919.
- C010 - Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921.
- C015 - Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921
- C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973.
- C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

---

<sup>26</sup> OIT: [Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>] [Citado Octubre de 2015].

<sup>27</sup> OIT :[Disponible en: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/lang--es/index.htm>]

<sup>28</sup> CONVENIOS DE LA OIT [Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>] [Citado Octubre de 2015]

## **Igualdad de oportunidades y de trato**

- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

## **Administración e inspección del trabajo**

- C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo
- C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969.
- C160 - Convenio sobre estadísticas del trabajo.

## **Política y promoción del empleo**

- C002 - Convenio sobre el desempleo, 1919.
- C088 - Convenio sobre el servicio del empleo, 1948.
- C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983.
- 

## **Salarios**

- C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.
- C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949.
- C099 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951.

## **Tiempo de trabajo**

- C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.
- C004 - Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919.
- C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921.

- C020 - Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925.
- C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas).
- C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936.
- C101 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952.
- C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas).

### **Seguridad y salud en el trabajo**

- C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921.
- C136 - Convenio sobre el benceno, 1971
- C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.
- C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986.
- C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988.
- C170 - Convenio sobre los productos químicos, 1990.
- C174 - Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993.

### **Seguridad social**

- C012 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921
- C017 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925.
- C018 - Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18).
- C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925.
- C024 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927.
- C025 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927.

### **Protección de la maternidad**

- C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919.

## **Categorías específicas de trabajadores**

- C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

## **Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo**

- C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921.
- C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.
- C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
- C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978
- C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981.

### **➤ Jurisprudencia**

Se trabajó con providencias relevantes para cada caso que atendido, que se haga necesario hacer uso de los postulados jurídicos de las Cortes, tanto suprema como la constitucional en lo referente a los temas que revisten el contenido de la práctica jurídico social, pues son ellos los que dan, en muchas ocasiones, las directrices a seguir en determinados ámbitos de justicia.

## **7. DESARROLLO DE LA PRACTICA JURÍDICO SOCIAL EN EL CENTRO DE ATENCION LABORAL**

El desarrollo de la práctica social en el CAL, empezó el día 10 de junio de 2015 y finalizó el 10 de octubre de 2015 día establecidos en la carta de aprobación de la práctica. Sin embargo, es importante mencionar que desde el 19 de enero de 2015 se inició el proceso de práctica con la participación en capacitaciones constantes para preparar a la practicante lo suficiente para atender público y asesorar adecuadamente al usuario.

Como director de este proyecto de grado se nombró al Doctor Israel Vargas abogado, docente de la Universidad Industrial de Santander, asesor del área de derecho laboral del Consultorio Jurídico de la UIS.

Como tutora de práctica la Doctora Marely Cely abogada egresada de la Universidad Industrial de Santander y directora del Centro de Atención Laboral.

### **7.1. PRIMER INFORME**

El primer mes de la práctica jurídico social se logró cumplir con uno de los objetivos específicos propuestos:

- **Diseñar parte de un producto investigativo sobre los pactos colectivos como practica antisindical, quedándole al Centro de Atención laboral para estudio tanto de futuros practicantes, como trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.**

Parte del proyecto investigativo lleva por nombre “Pacto colectivo se debe constituir en el principio de igualdad para todos los empleados de lo contrario es considerado como práctica antisindical”.

En el desarrollo de la naturaleza de ser de la práctica Jurídico Social en el Centro de Atención Laboral se encontró en el estudio de pactos colectivos: Lo referente al concepto del pacto colectivo<sup>29</sup> , siendo este, un acuerdo celebrado entre empleador (res) y trabajadores no sindicalizados, que se integran bajo una coalición temporal para suscribirlos. En lo cuales los efectos son para quienes se suscriban y adhieran a él, sus disposiciones son las mismas que están establecidas para la convención colectiva<sup>30</sup>.

Los pactos colectivos deben tener las siguientes condiciones:

- Que se celebre por escrito, debiéndose depositar en la división de relaciones colectivas de trabajo del ministerio de trabajo a más tardar entre los 15 días siguientes al de su firma.
- En ningún caso el pacto colectivo debe impedir al sindicato de trabajadores presentar pliego de peticiones y suscribir convención colectiva.
- Los pactos colectivos no pueden suscribirse cuando el sindicato este conformado por más de la tercera parte de los empleados<sup>31 32</sup>.
- “Los trabajadores públicos tienen derecho a asociarse y a suscribir pactos. Pero de igual forma deben hacerlo dentro de los límites que señalan las normas”.<sup>33</sup>

---

<sup>29</sup> PALMA EGEA, Edwin. Los pactos colectivos y los manuales de beneficios no deben coexistir con las convenciones colectivas de trabajo. Maestría en Derecho del Trabajo. Universidad Externado de Colombia. 2014.

<sup>30</sup> Convención colectiva de trabajo: Es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia” (art. 467 del C.S.T.).

<sup>31</sup> PACTO COLECTIVO [Disponible en: [http://es.slideshare.net/faencomo/cartilla-sindical?next\\_slideshow=1](http://es.slideshare.net/faencomo/cartilla-sindical?next_slideshow=1)] [Citado Octubre de 2015]

<sup>32</sup> JURISTAS (CCJ). 2 Anexo No. 1. Información sobre empresas y sectores beneficiarios del Sistema de preferencias. Septiembre de 2008.

Además, el proyecto investigativo estableció\_ ¿qué es una práctica antisindical?, lo permitido y lo indebido de los pactos colectivos, ¿porque se consideran una amenaza para la formación y fortalecimiento de los sindicatos?, su normativa, ejemplos de pactos colectivos que transgredieron el derecho de la libertad sindical y acciones jurídicas para contrarrestar el pacto colectivo como practica antisindical.

Realizando un análisis de este proyecto investigativo de pactos colectivos se puedo concluir que:

- Es de gran importancia que el gobierno aumente su intervención e investigación a esta problemática laboral, puesto que es necesario que se reconozca que la existencia de pactos colectivo genera una grave afectación a derechos sindicales y libertades de cada empleado, ya que, su coexistencia con las convenciones colectivas está sujeta a elección, presión, desigualdades y favoritismos entre los trabajadores.
- Es urgente que el gobierno tome las medidas necesarias para que no se acuda a los pactos colectivos como forma para perjudicar las negociaciones colectivas o las convenciones colectivas.
- El gobierno colombiano para cumplir con sus obligaciones internacionales en el marco de los convenios 87 y 98 de la OIT, debe derogar la previsión legal del código sustantivo del trabajo que permite la coexistencia de convenciones colectivas y pactos colectivos.
- Es innegable que cuando a los trabajadores se les ofrecen mejores condicionales laborales sin pagar una cuota sindical, estos desertan con más

---

<sup>33</sup> TRABAJADORES PÚBLICOS [Disponible en: <http://www.cien.org.gt/index.php/tag/pactos-colectivos/>] Citado Octubre de 2015].

facilidad de las organizaciones sindicales, lo que puede conllevar a la desaparición de las mismas.

- Colombia ha ratificado convenios exigidos de derechos humanos, laborales, sin embargo, las normas de esos convenios presentan violaciones, vacíos y dificultades en su aplicación, reconociendo la importancia que tiene para el país dicha ratificación, el país le hace falta exigirse e insistir un compromiso real para avanzar y garantizar en el respecto integral de los derechos humanos y laborales en el país, un compromiso que debe ser traducido en estrategias reales y efectivas de aplicación y no en artificios que suponen cambios disfrazados sin mayores avances<sup>34</sup>.
- El Estado de cumplimiento de la negociación colectiva en Colombia la información disponible sobre la negociación colectiva presenta serios problemas; el Ministerio de trabajo ha descuidado completamente los sistemas de información sobre la negociación colectiva y no dispone de un sistema que permita recoger y sistematizar la información, se carece de información actualizada acerca del número de convenios colectivos que se depositan, la clase de convenio colectivos (convención, pacto o contrato sindical), la denominación de la empresa, las características del sindicato (clase, afiliación a una organización de segundo y de tercer grado y número de afiliados), el período de vigencia, los incrementos.
- La figura del “pacto colectivo” se ha establecido en la legislación colombiana aparentemente como una alternativa de “negociación” para los trabajadores no sindicalizados. Sin embargo, en la mayoría de los casos no representa una negociación real, en la que los trabajadores puedan definir con autonomía sus peticiones y elegir sus negociadores; lo que ocurre casi siempre, es que el pacto es impuesto por la empresa a través de sus mandos medios y a los

---

<sup>34</sup> Escuela Nacional Sindical (ENS) y la Comisión Colombiana de Juristas (CCJ). Septiembre de 2008.

trabajadores sólo les dejan la alternativa de acogerse. Además, es usual que muchas empresas utilicen el pacto colectivo como una estrategia antisindical, a través de la cual se presiona a los trabajadores para que renuncien a las organizaciones sindicales y se adhieran al pacto, o para evitar el surgimiento de sindicatos. La convención colectiva de trabajo, que representa la clase de negociación que promueven y concretan los sindicatos y que expresa el grado de autonomía que alcanzan los trabajadores en la relación de trabajo, la madurez de las políticas de relaciones laborales y el nivel de incidencia que tienen los sindicatos en las decisiones de las empresas.

Para el Centro de Atención Laboral , en el área de colectivo, es una de las principales problemáticas laborales que aquejan a la región, porque es evidente que se afecta directamente la formación y sostenimiento del sindicalismo, siendo aquí donde radica la importancia del proyecto investigativo, ya que se debe informar, educar y recoger información para que la sociedad, estudiantes, practicantes del CAL , empleados sindicalizados y no sindicalizados conozcan las diferentes problemáticas laborales que los aquejan; estando entre ellas los pactos colectivos , es por eso que el Centro de Atención Laboral se aplican herramientas o acciones jurídicas adecuadas para defender y evitar vulneraciones o violaciones de derechos fundamentales de los trabajadores de Santander y Magdalena Medio siendo este proyecto investigativo parte de herramientas para que el CAL pueda orientar y solucionar problemáticas como los pactos colectivos.

En dialogo con las asesoras jurídicas del área de derecho colectivo, se logró establecer que en el CAL se atienden usuarios donde sus derechos fundamentales fueron afectados por la implementación de los pactos colectivos, algunos de esos casos fueron GASEOSAS HIPINTO S.AS vs SINALTRABEC-

Sindicato Nacional de trabajadores de la industria de las bebidas en Colombia  
Subdirectiva Piedecuesta\* y Avícola el Madroño vs SINTRAIMAGRA.

Es evidente que los pactos colectivos transgreden derechos fundamentales como lo son:

El derecho a la libertad sindical y sus derivados derechos a la asociación sindical, negociación colectiva, a la huelga, derecho a la igualdad, el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, la educación, derechos de los niños, a principios como: el trabajo digno, igualdad de oportunidades para los trabajadores, proporcionalidad a la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad en el empleo, situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, garantía a la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.

La dificultad que genera a la defensa de derechos laborales es significativa, puesto que, el pacto colectivo se está implementando como una acción antisindical que vulnera derechos colectivos del trabajo que están establecidos en el marco constitucional colombiano en los artículos 39, 53, 55, 56 y la segunda parte del Código Sustantivo de Trabajo título I, II, III.

Por eso es necesario instituir acciones jurídicas que ayuden a erradicar las diferentes vulneraciones que se genere de la implementación de pactos colectivos,

---

\* Fragmento de hechos narrados en la tutela GASEOSAS HIPINTO S.A.S vs SINALTRABEC : Uno de los actos más violatorios por parte de la empresa GASEOSAS HIPINTO S.A.S a los derechos fundamentales es la creación de un PACTO COLECTIVO DE TRABAJO, el cual se constituye el día 23 de abril del 2015, teniendo vigencia para el periodo 2015-2017.

El PACTO COLECTIVO, en su cláusula número 01, denominada "reconocimiento", indica lo siguiente:

"La empresa GASEOSAS HIPINTO S.A.S, reconoce a los trabajadores firmantes de este pacto, para todos los efectos legales, como únicos representantes de los trabajadores de la empresa no Sindicalizados, con los derechos que les confieren las normas del Código Sustantivo de Trabajo, para negociar en nombre de los trabajadores representados, el documento contentivo del presente acuerdo".

Se resalta anteriormente, que la empresa está realizando un trato discriminatorio contra los trabajadores Sindicalizados, dado que los beneficios que se le otorgan a los trabajadores no Sindicalizados son entre otros; Auxilio de transporte, aumento de salario para trabajadores incapacitados, bonificación por invalidez, bonificación por jubilación, auxilios para educación, bonificación de vacaciones, permisos remunerados, modificación de turnos y horarios, aumento de salario, fondo de vivienda, suministro de prendas, servicio de restaurante.

puesto que, no se encuentra fundamento diferente al de opacar el papel del sindicato en la empresa. Algunas de estas acciones para contrarrestar estos pactos colectivos son:

- Tutela
- Querrela ante el Ministerio de trabajo
- Derecho de petición
- Demandas ordinarias laborales.

El Centro de Atención Laboral gestiona todas las anteriores herramientas, exceptuando la demanda ordinaria laboral.

Esta parte del producto investigativo aporta a la defensa de derechos laborales:

- Brinda información, educación y conocimiento sobre los pactos colectivos para la sociedad, estudiantes, practicantes CAL, empleados sindicalizados y no sindicalizados de los pactos colectivo.
- Establece que está permitido en el pacto colectivo, por qué son una amenaza los pactos colectivos para la formación y fortalecimiento de los sindicatos, el ideal de los Pactos Colectivos.
- Logra que las personas identifiquen cuando se configura una práctica antisindical, cuando hay un uso indebido de pactos colectivos.
- Muestra los propósitos de las empresas cuando ofrecen un pacto colectivo, su marco normativo y ejemplos donde los pactos colectivos fueron tomados como practica antisindical.
- Establece las acciones jurídicas pertinentes para contrarrestar los pactos colectivos como practica antisindical.

El proyecto investigativo se expuso el día 29 de julio de 2015, realizando la presentación del tema, frente a estudiantes del Diplomado del Derecho al Trabajo de la Universidad Industrial de Santander en convenio con la Escuela Nacional Sindical.

## **7.2. SEGUNDO INFORME**

Para atender usuarios y darle una orientación adecuada y oportuna en temas laborales el Centro de Atención Laboral facilitó a la profesional en práctica espacios de capacitación, estudio y refuerzos de conocimientos en materia laboral, manejo y conocimiento de la dependencia.

Lográndose cumplir con uno de los objetivos específico propuesto de:

- **Participar en los procesos formativos que el Centro de Atención exigidos para obtener mayores conocimientos y así poder brindar una asesoría adecuada, precisa y rápida al usuario.**

Las capacitaciones se recibieron antes y durante el periodo de práctica según la necesidad.

### **Capacitaciones antes del periodo de práctica**

#### **1.- Conocimiento del Centro Atención laboral**

Esta capacitación fue una inducción al Centro de Atención Laboral donde se facilitó algunos documentos para su lectura y de esta manera poder despejar dudas en estos documentos pude aclarar información como: ¿Qué es el CAL? ¿Qué hace el CAL? El protocolo de atención al usuario, los derechos y deberes del usuario, presentación del equipo de trabajo, conocimiento de la sede donde se iba realizar la práctica.

## **2.- Manejo del sistema y liquidador del CAL**

En esta capacitación el director del CAL de Medellín realizó una jornada donde se instruyó a los practicantes en el ingreso de datos de usuarios una vez asignado al asesor.

El CAL cuenta con un Sistema de registro de usuarios donde solicita los datos específicos del usuario EPS, ARL y AFP que este afiliado, ¿cómo se enteró del CAL?, asunto, tipo de contrato, nombre de infractor, sector económico al que pertenece su labor, hechos, acción, asesor que lo atendió, asesoría, si se entregó o no la acción y datos específicos del área social del CAL si recibió esta atención. Además, el CAL requiere seguimiento a las acciones jurídicas y así revisar el estado que se encuentra el caso.

El sistema <COMPARTIR> es una base de datos, donde se almacena archivos, material de apoyo de todas las personas que realizan su práctica o trabajan en el CAL, todos los computadores del CAL tienen acceso a esta base de datos y es aquí donde se guarda las acciones, modelos de acciones, trabajos, exposiciones que cualquier miembro del CAL realiza para tener una información generalizada y trabajar en grupo.

### **Liquidador Centro de Atención laboral**

El CAL, cuenta con un liquidador, puesto que, se necesita agilidad, atención inmediata por parte de los asesores para sacar estos cálculos, siendo el tema de liquidaciones de prestaciones sociales uno de los más requeridos por los usuarios del CAL, y por esto mismo, el manejo de esta herramienta es casi obligatorio para prestar una mejor atención al usuario.

Se debe preguntar la información exacta que condiciona el liquidador para dar resultados exactos, siendo esta inicio y terminación de la relación laboral, tipo de

contrato, salario, auxilio de transporte, días laborados, horas laboradas, despido sin justa causa y prestaciones sociales adeudadas.

### **3. Capacitaciones pacto Obrero**

En el mes de enero y febrero de 2015 la practicante asistió a dos capacitaciones que se dictaron para trabajadores sindicalizados de la región del Magdalena Medio, durante dos fines de semana.

Temáticas:

- Seguridad Social Integral

- ¿Qué es el sistema de seguridad social integral?

- Quienes lo integran

- ¿Qué es el sistema de seguridad social en salud?

- Licencia de Maternidad
- Licencia de Paternidad
- Incapacidades Laborales

- ¿Qué es Sistema general de riesgos laborales?

- Sus objetivos
- Riesgo laboral
- Accidentes laborales
- Enfermedad laboral
- COMPAST
- Ley 1010 de 2006 – acoso laboral
- Superintendencia de salud
- Estabilidad laboral reforzada

- Sistema General de Pensiones:

- Objetivo
- Regímenes del sistema general de pensiones
- Qué es el Ingreso base de cotización e ingreso base de liquidación
- Clase de pensiones

- Pensión de vejez
- Pensión por invalidez
- Pensión de sobreviviente
- Pensión familiar
- Pensión sanción

#### **4.-Capacitación de tipos de acciones y temas laborales**

Estas capacitaciones se dieron durante 8 días del mes de marzo de 2015, estando a cargo de estudiantes que iban a iniciar como asesores jurídicos o practicantes en el CAL, abordando temas tales como:

- La tutela
- Derecho colectivo
- Prácticas antisindicales
- Sistema de seguridad social
- Plan de acción laboral
- Derecho de petición
- Derecho individual
- Proceso administrativo sancionatorio

Cada asesor expuso un tema y despejó dudas con los participantes.

La practicante autora del presente documento, expuso sobre el derecho laboral individual jornada en la se entregó a todos los participantes un manual compilando de información sobre el tema, exponiendo y explicándolo a los otros compañeros de práctica.

#### **5.- Diplomado Derecho Constitucional e Internacional del Trabajo**

El CAL, para una mejor formación solicitó la participación al Diplomado en Derecho Constitucional e Internacional del trabajo ofrecido por la Escuela Nacional Sindical en convenio con la Universidad Industrial de Santander; el cual se ofreció

los días viernes de 5 pm a 9 pm y sábados de 8 am a 1 am, durante 160 horas, divididas en diez sesiones:

- Primera sesión: Contexto laboral en Colombia: situación de trabajo decente y agenda laboral- situación de la libertad sindical y la intermediación ilegal.
- Segunda sesión: Normatividad internacional del trabajo y su aplicación en Colombia- protección constitucional de los derechos laborales.
- Tercera sesión: derecho de asociación sindical en Colombia y sus mecanismos de protección constitucionales, administrativos y ordinarios.
- Cuarta sesión: Derecho de negociación colectiva mecanismos de protección constitucionales, administrativos y ordinarios.
- Quinta sesión: Derecho a la huelga mecanismos de protección constitucional, administrativo y ordinarios.
- Sexta sesión: seguridad social integral y riesgos de la desprotección social en trabajadores tercerizados.
- Séptima sesión: Doctrina de la OIT y jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte suprema de justicia acerca de relaciones laborales ilegales e intermediación ilegal.
- Octava sesión: Protección internacional de libertad sindical.
- Novena sesión: Protección constitucional y penal de la libertad sindical.
- Decima sesión: Protección Ordinaria y administrativa (inspección laboral) de la libertad sindical y en casos de intermediación laboral.

La graduación se realizó el día 29 de julio de 2015.

▪ **Capacitaciones durante la práctica**

**1.- Capacitación Primeros Auxilios Psicosociales**

Esta capacitación la realizó el CAL el día 17 de julio de 2015, puesto que, se estaba presentando dentro del CAL situaciones de tensión, porque la mayoría de usuarios que atendidos presentaban diagnósticos de enfermedades psiquiátricas. Por ello, muchas veces los asesores se pueden ver inmiscuidos con las afectaciones de los usuarios, ya que, determinadas personas se les debe brindar la orientación de manera específica y evaluar incluso si se requiere remitir al área social.

Esta actividad aportó pautas para atender usuarios en el CAL como:

- Colaboración de todo el equipo como asesor para que el asesor no tenga distracciones.
- Mantener contacto visual con el usuario.
- Tener una postura adecuada.
- Ofrecer una bebida en caso de alteración del usuario.
- Dar información del proyecto CAL.

Durante la capacitación se recrearon escenas, donde se elegía un asesor para exponer posibles actitudes de usuarios, concluyéndose cuatro tipos de usuarios el tímido, el incrédulo, el depresivo, el irrespetuoso.

**2.- Capacitación Pausas activas**

Esta charla se llevó a cabo por parte del área social del CAL, puesto que diariamente se trabaja bajo presión, en un ambiente negativo y estresante por la gravedad de las vulneraciones que los trabajadores presentan.

Siendo de gran importancia establecer los riesgos profesionales que se tiene en el ambiente de la práctica, conocerlos, concientizar y así por medio de las pausas activas romper la rutina y generar excelentes formas de dispersar las tensiones. En este espacio de formación se estudiaron conceptos y elementos sobre las pautas activas en el ambiente laboral, tales como: ¿qué es una pausa activa?, ¿para qué sirve?, sus objetivos y reconocimiento de factores de riesgos.

Adicionalmente, se establecieron turnos para que por semana un asesor asumiera el compromiso de ejecutar una serie de ejercicios durante 15 minutos y así darle desarrollo al plan de pautas activas.

### **3.- Capacitación en Intermediación ofrecido por la Organización Internacional del Trabajo.**

En esta capacitación la practicante asistió como participante y apoyo, la cual estuvo dirigida a trabajadores sindicalizados del sector minero- energético de la región. El objetivo de este espacio de formación fue aprender de la Intermediación laboral, elementos para reconocerla dentro de las empresas, exposición, sobre el manejo de herramientas de la OIT para identificar la intermediación, organización del trabajar en equipo para evitarla o combatirla dentro de cada empresa y creación de estrategias organizativas, jurídicas, estructurales, comunicativas para fortalecimiento de la actividad sindical.

Se logran estos objetivos realizando un mapeo de intermediación de cada una de las empresas, estableciendo las estrategias por equipos, y organizando una agenda de trabajo para realizar las acciones jurídicas pertinentes para atacar la intermediación laboral.

Con todas las capacitaciones numeradas anteriormente, se cumplió con:

- El objetivo de estar lo suficiente capacitada para atender los usuarios del CAL y así darle una adecuada asesoría, orientando a los usuarios sobre sus derechos laborales y seguridad social, creando estrategias de defensa para cada problemática expuesta por el usuario.
- Además, se logró ampliar los conocimientos, profundizar, relacionar, precisar y conceptos para poder brindar una asesoría idónea y orientar a los trabajadores de Santander en todo lo concerniente con derecho laboral y así aportar a la defensa de derechos de los trabajadores.

### **7.3. TERCER INFORME**

En el segundo y tercer mes de mi práctica jurídico social logré cumplir con el objetivo específico de:

- **Asesorar y acompañar a los usuarios que se acerquen al centro de atención laboral.**

El objetivo de asesorar y acompañar a los usuarios se efectuó durante el periodo de tiempo comprendido entre los meses de julio y agosto de 2015, en los horarios de 7 am a 11 am y de 12 pm a 4 pm de lunes a viernes.

El Centro de Atención Laboral facilitó un puesto de trabajo para la practicante con las herramientas informáticas requerida para dar la mejor atención a los usuarios, teniendo en cuenta que dentro de las funciones a desarrollar estaba la de brindar asesoría en derecho laboral individual, y de esta manera se ejecutaron las acciones jurídicas pertinentes a cada usuario que atendido.

Del desarrollo de la naturaleza de ser de la práctica Jurídico Social en el Centro de Atención Laboral se pudo establecer los siguientes hallazgos:

- Que el Derecho individual del trabajo es una Rama del Derecho Laboral Colombiano que hace las veces de regulador de las relaciones entre el empleador y uno o varios trabajadores a nivel individual. De esta manera, se otorga al trabajador unas garantías mínimas, las cuales son irrenunciables y no pueden ser modificadas mediante los contratos de trabajo. (Salario, jornada, contratos individuales, contratos especiales.)
- El CAL tiene un protocolo de atención al usuario, que debe seguirse al interior del mismo con miras a brindarles a los usuarios un servicio integral:
  - Entrevista (recepción del caso)
  - Análisis del caso.
  - Solución del caso.
  - Acciones jurídicas.
  - Seguimiento

Que consisten en:

**1.- Entrevista:** La Secretaria del CAL realiza la recepción inicial del caso, y es la encargada de apuntar 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 es 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 realiza la entrevista indagando el motivo objeto de consulta a fin de establecer el o los derechos vulnerados.

**3.- Solución del caso:** El asesor emite 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 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.

Los pasos anotados se debían llevar a cabo en el primer momento en el que el usuario acudía al Centro, salvo las actuaciones jurídicas, cuando por su complejidad exigían un mayor tiempo para su realización y el seguimiento, el cual

se puede diferir en el tiempo conforme se vayan presentando las novedades de cada caso.

A continuación se relaciona la atención realizada entre los meses de julio y agosto de 2015 la practicante por la practicante:

**Tabla 1. Atención realizada en el CAL por la practicante entre los meses de julio y agosto de 2015**

ACCION JURIDICA	CANTIDAD		PROBLEMÁTICA LABORAL	SEGUIMIENTO	
	Julio	Agosto		Favorable	Desfavorable
<b>Asesorías</b>	Julio	Agosto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pago de Incapacidades</li> <li>- Calificación de origen</li> <li>- Vacaciones</li> <li>- Enfermedad de origen laboral y común</li> <li>- Cobro de prestaciones sociales</li> <li>- Cambio de médico especialista</li> </ul>	24	0
	9	15			
<b>Liquidaciones</b>	5	10		15	0
<b>Derecho de petición</b>	7	14	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicitud de asignación de citas</li> <li>- Estado de calificación de origen</li> <li>- Absolución de pago de</li> </ul>	15	6

ACCION JURIDICA	CANTIDAD		PROBLEMÁTICA LABORAL	SEGUIMIENTO	
				Favorable	Desfavorable
			vivienda por pensión de invalidez - Pago de incapacidades - Pensión invalidez - Bono pensional		
<b>Apelaciones</b>	2	2	- Pensión retroactiva - Calificación de pérdida de capacidad laboral	3	1
<b>Acciones de tutela</b>	2	3	- Derecho de petición - Pago de incapacidades - Atención medica	3	1
<b>Concepto jurídico</b>	2	0	- Mesada 14 - Pago de incapacidades	2	0
<b>Memorial</b>		1	- Incapacidades	1	0

Fuente: Autora

- Por otra parte, el usuario del Centro de Atención Laboral tiene derechos y deberes que deben ser cumplidos para el cabal funcionamiento de Centro de Atención Laboral. Los cuales son:

## **DERECHOS**

Las usuarias y los usuarios del Centro de Atención Laboral tienen derecho a:

1. Recibir atención, asesoría y orientación jurídica DE MANERA GRATUITA (las donaciones que hagan son completamente voluntarias)
2. Recibir las acciones y actuaciones jurídicas de manera oportuna.
3. Ser tratados con respeto por parte del personal del Centro y ser escuchados en la narración de su problema.
4. Recibir información clara y precisa en aquellos casos en los que se estime que la solución a su problema no puede buscarse desde el Centro de Atención Laboral.
5. Evaluar los servicios prestados en el Centro de atención Laboral al culminar los mismos y, en ese sentido, realizar las observaciones y recomendaciones pertinentes.
6. Formular quejas y/o reclamos cuando lo consideren pertinente.

## **DEBERES**

Las usuarias y los usuarios del Centro de Atención Laboral tienen el deber de:

1. Suministrar información veraz y oportuna para la búsqueda de la solución a su problema.
2. No ocultar información al asesor jurídico designado.
3. Aportar oportunamente los documentos solicitados por el asesor designado para la realización de la asesoría o acción jurídica correspondiente.
4. Asistir oportunamente a las citas que fijen los asesores designados en el Centro de Atención Laboral.
5. Realizar personalmente los trámites que requiera la solución de su problema, con la respectiva asesoría del Centro.
6. Cuidar los elementos del Centro de Atención Laboral puestos a su disposición, tales como sillas, revistas, periódicos y el teléfono público, entre otros.
7. Tratar respetuosamente a todo el personal del Centro de Atención Laboral y a los demás usuarios y usuarias que se encuentren en el mismo.

8. En caso de realizar alguna queja o reclamo, dirigirse con respeto a la persona encargada para ello.
9. Informar el resultado de las gestiones que se les realicen en el Centro de Atención Laboral.

○ Con esta atención de usuarios la practicante cumplió con las funciones encomendadas por el CAL, las cuales se describen a continuación:

1. **Acompañamiento:** Se atendieron en estos meses setenta y dos usuarios afectados y se brindó solución a las problemáticas laborales descritas en la tabla No. 1

2. **Asesoría:** Se atendió y orientó a cada uno de estos usuarios, dando solución a la problemática presentada.

3. **Denuncia:** Se estudió y realizo acciones jurídicas pertinentes a cada caso.

4. **Seguimiento:** Los usuarios atendidos inicialmente o sino volvían se llamaba y así se realizaba el seguimiento del caso ; lo que permitía dirigir las acciones, enfocarlas, y emitir apoyo a la problemática, estando al tanto de lo que ocurra con la acción jurídica realizada y del estado en que se encuentran los derechos de cada usuario; las acciones que se les debía hacer seguimiento así no se acercara al CAL , eran las tutelas e impugnaciones

- Realizado el análisis, se encontró que las mayores problemáticas laborales en materia de derecho laboral individual son:
- El pago de Incapacidades por enfermedades, ya sea, de origen laboral o común.
  - Tramite de la calificación de pérdida de capacidad laboral y origen
  - Pago de incapacidades

- Conocimiento de prestaciones sociales
- Pensiones

La mayoría de estas problemáticas están relacionadas a temas de salud, viendo que la gran dificultad para la defensa de estos derechos son las diferentes dilataciones tanto en citas o tramites que Aseguradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Pensiones y Empresas Prestadoras de Salud , ponen a sus afiliados.

Además los afiliados, no reciben orientación a ¿dónde deben dirigirse?, ¿cuáles son sus derechos? , ¿Cómo funciona o cual es el debido proceso de reclamar sus derechos?, solo basta que, el paciente deba interponer acciones jurídicas y así estas entidades esperan para responder a solicitudes o en el peor de los casos que el afiliado se canse de esperar y no le den solución alguna, renunciando a la exigencia de sus derechos a un diagnóstico y atención efectiva.

Muchos de estos casos se ven agravados por la situación de estrés, ansiedad y angustia que este tipo de diligencias requiere, es aquí donde la atención de CAL juega un papel importante de apoyo, orientación a cada usuario para que no le sea vulnerado los derechos y así contribuir a erradicar las diferentes vulneraciones que se genere de la relación laboral, Prestación Social y Seguridad Social.

Estas problemáticas trasgreden todo tipo de derechos fundamentales a la salud, pensión, la igualdad, debido proceso, la dignidad humana, la educación, derechos de los niños, seguridad social , mínimo vital, efectivo diagnostico etc.

Con la Atención a usuarios se aportó y alcanzó las siguientes expectativas que se tenían con la práctica Jurídico social en el Centro de atención laboral:

- Solución de cada una de las problemáticas laborales que los usuarios me expusieron.

- Obtención resultados favorables de las acciones.
- Educación a los usuarios sobre sus derechos.
- Asesoramiento y orientación a los usuarios sobre problemáticas laborales.
- Obtención de conocimientos y experiencia en área de derecho laboral.
- Determinar problemáticas laborales que aquejan a trabajadores de Santander.

#### **7.4. CUARTO INFORME**

Durante el periodo de práctica se cumplió con todos los objetivos específicos planteados, siendo uno de ellos:

- **Participar de la estrategia de brigadas jurídicas móviles para que los usuarios que tienen dificultad de trasladarse hasta la sede de Bucaramanga puedan recibir asesoría y atención a la problemática laboral que los aqueja.**

Se desarrolló con participación a tres Brigadas jurídicas; en las cuales la practicante participo activamente junto a otro compañero de práctica. El Centro de Atención Laboral abarca la atención de usuarios de Santander y Magdalena Medio, por eso se asistió como asesora jurídica al casco urbano de Piedecuesta y corregimientos de Puente Sogamoso de Puerto Wilches y Minas corregimiento del Cesar.

#### **Brigada Piedecuesta**

El equipo del CAL se desplazó a las afueras del Instituto Colombiano de Petróleo ubicado en el Municipio de Piedecuesta, en donde se presentó, el despido masivo

de 600 trabajadores intermediados por parte de esta empresa, dejando a trabajadores con diferentes situaciones y problemáticas laborales; allí la practicante fue asignada para organizar un grupo de trabajadores, teniendo funciones como repartir fichas, llamar por turno y recibir un documento de información, llevando control por medio de una planilla.

Una vez terminada la jornada de atención a usuarios se entrega la información a la directiva del CAL, para asignar casos y un equipo de asesores para que realizara las acciones jurídicas pertinentes.

### **Brigada Puente Sogamoso y Puerto Wilches**

Puente Sogamoso es un corregimiento de Puerto Wilches, **su mayor actividad económica es el cultivo de Palma**, alrededor de este corregimiento se encuentran varias empresas dedicadas a la siembra y producción de este cultivo oleaginoso.

Se atendieron trabajadores de SINTRAINAGRO- Sindicato Nacional de trabajadores de la Industria agropecuaria, dando asesorías en materia laboral y realizándose algunos derechos de petición sobre pensiones, solicitudes de calificación de pérdida de capacidad laboral, entre otros temas, durante un día y medio.

Junto a mi compañera del CAL nos trasladamos al municipio de Puerto Wilches, en el cual atendimos usuarios en la sede de SINTRAPALMAS –Sindicato de Industria de los trabajadores de empresas de palma Oleaginosas.

## **Brigada Minas**

Minas es un corregimiento de San Alberto, **su principal actividad económica es el cultivo de Palma**; allí se encuentra la empresa Palmas del Cesar, en la cual sus trabajadores salieron a huelga por imposibilidad de negociación colectiva, desde el 14 de mayo hasta 7 de agosto de 2015 para un total de 86 días; allí se asistió durante dos días a capacitar sobre el tema Seguridad social, y así, **apoyar y aprovechar el tiempo trabajadores de Palmas del Cesar.**

Esta fue una gran experiencia puesto que permitió ver la constancia, unión de los trabajadores de esta empresa al mantener la huelga y llegar a un triunfo de esta magnitud como lo es el destierro de la intermediación laboral dentro de la empresa.

Ver la firmeza de la unidad de los trabajadores, permaneciendo en huelga, llena de orgullo y satisfacción que con perseverancia, ganas, organización y esmero la clase trabajadora puede lograr grandes resultados en la defensa de derechos laborales.

Este panorama permitió ver:

- La necesidad que se tiene de defender derechos laborales , enseñar los derechos y deberes que tiene el empleador con el trabajador, y viceversa , puesto que la población trabajadora debe sentirse respaldada , protegida y consiente que ellos son las fuente de producción de sus empleadores y el sustento de su empresa , empleador, familia y sociedad.
- En cada una de estas brigadas se encontró graves violaciones a derechos laborales en materia de: seguridad social , defensa de derechos laborales colectivos, casos de incumplimiento de contratos de transportes por la Unidad

Nacional de Protección para garantizar el cuidado y la vigilancia de dirigentes sindicales, pensiones especial de vejez de hijo discapacitado, incremento de la pensión por cónyuge, compañera permanente e hijos inválidos y menores de edad, solicitud de citas y calificaciones de pérdida de capacidad laboral.

Con la asistencia a Brigadas jurídicas se dio cumplimiento a:

- Las funciones de acompañamiento, asesoría, denuncia.
- A una atención adecuada en cada una de las regiones a las que me desplace o dirigí.
- Atención y solución a problemáticas laborales expuestas por los trabajadores de los municipios y corregimientos.
- Educar y enseñar a trabajadores sobre sus derechos laborales.

Y con todo lo anterior a:

- Terminar con una práctica provechosa para la vida profesional.

## 8. CONCLUSIONES

La práctica jurídica social en el Centro de Atención Laboral como fuente de enriquecimiento de la formación profesional, lleva a las siguientes conclusiones:

Con la culminación de la práctica social se cumplió con el objetivo general y específicos propuestos y encomendados por el CAL, puesto que, se asesoró y acompañó a los usuarios que se acercaron a la sede de Bucaramanga y las brigadas jurídicas que asistí.

Participación en los procesos formativos, que aportaron aprendizaje de fondo en temas de derecho laboral, logrando una asesoría precisa, óptima y rápida a cada uno de los usuarios atendidos.

Realización de parte de un producto investigativo sobre los pactos colectivos quedándole al Centro de Atención laboral para estudio tanto de futuros practicantes, como trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

Destreza en el impulso jurídico e identificación de la acción pertinente para cada caso.

Formación integral en la proyección de documentos jurídicos que como profesional del derecho se debe saber para la defensa judicial.

Familiarización con problemáticas laborales y de Seguridad Social.

Fortalecimiento de los valores humanos al prestar el servicio social a una comunidad que requiere ayuda social y profesional.

Aprecio a la rama de derecho laboral, llegando a enfocar el futuro profesional de la practicante como abogada laboralista.

Los Centro de Atención Laboral son instituciones que tienen un papel importante en la defensa de derechos laborales, que con su existencia y labor generan presión e información sobre la aplicabilidad de derechos laborales en Colombia.

El poco conocimiento del área de derecho laboral en Santander es causal de la gran vulneración de derechos laborales y derechos fundamentales a trabajadores.

Las problemáticas laborales trasgreden todo tipo de derechos fundamentales el de la salud, pensión, la igualdad, debido proceso, la dignidad humana, la educación, derechos de los niños, seguridad social , mínimo vital, efectivo diagnóstico y otros.

## BIBLIOGRAFÍA

ACCIÓN JURÍDICA

[Disponible en: <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/03/accpro.html>] [Citado Octubre de 2015]

CAL [Disponible en: [www.calcut.org](http://www.calcut.org)] [Citado Octubre de 2015]

CARTILLA DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL. Enero 2010 disponible en: [http://aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio\\_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla\\_Derecho\\_laboral\\_individual\\_RG\\_ene\\_11\\_-46p.pdf](http://aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla_Derecho_laboral_individual_RG_ene_11_-46p.pdf).] [Citado Octubre de 2015]

COLOMBIA. Código Sustantivo de Trabajo. Editorial Legis. 2004

COLOMBIA. Constitución política de Colombia. Bogotá. 1991

CONVENIOS DE LA OIT [Disponible en: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>] [Citado Octubre de 2015]

ESCUELA NACIONAL SINDICAL (ENS) Y LA COMISIÓN COLOMBIANA DE JURISTAS (CCJ). Septiembre de 2008

FUNDAMENTACIÓN Y DEFENSA DE DERECHOS LABORALES. ESCUELA NACIONAL SINDICAL; AUTORES FRANCISCO SERNA Y HELVER HERRERA .ARENAS [Disponible en: [http://www.ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/DERECHOS\\_LABORALES.pdf](http://www.ens.org.co/apc-aa-files/45bdec76fa6b8848acf029430d10bb5a/DERECHOS_LABORALES.pdf)]

GOYES MORENO Y HIDALGO, Isabel y Mónica, Principios del derecho laboral y la seguridad social, Colombia.

GOYES MORENO, Isabel e HIDALGO, Mónica. Principios del derecho laboral y la seguridad social en Colombia.

JURISTAS (CCJ). 2 Anexo No. 1. Información sobre empresas y sectores beneficiarios del Sistema de preferencias. Septiembre de 2008.

OBJETO SOCIAL [Disponible en: [http://www.calcut.org/sobre\\_cal.shtml?apc=a1-1--&x=115](http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml?apc=a1-1--&x=115)] [Octubre de 2015]

PACTO COLECITOV [Disponible en: [http://es.slideshare.net/faencomo/cartilla-sindical?next\\_slideshow=1](http://es.slideshare.net/faencomo/cartilla-sindical?next_slideshow=1)] [Citado Octubre de 2015]

PALMA EGEA, Edwin. Los pactos colectivos y los manuales de beneficios no deben coexistir con las convenciones colectivas de trabajo. Maestría en Derecho del Trabajo. Universidad Externado de Colombia. 2014.

SERNA HERRERA ARENAS, Francisco y Helver, Fundamentación y defensa de derechos laborales.

TEORIA DEL TRABAJO [Disponible en: <http://www.abc.com.py/edicion-impresia/economia/gestionar-la-felicidad-laboral-no-es-un-gasto-sino-una-inversion-clave-1360450.html>] [Citado Octubre de 2015]

TRABAJADORES PÚBLICOS [Disponible en: <http://www.cien.org.gt/index.php/tag/pactos-colectivos/>] Citado Octubre de 2015].

**ANEXOS**

**Anexo A. Certificado del diplomado.**



## Anexo B. Fotos del sistema del Centro de Atención Laboral.

arioscal/index.php?page=FormularioAsesoria&persona=1634

Gestionar personas > Detalle de la persona > Asesoria

Tipo de identificación:	Cédula de ciudadanía	Municipio:	PIEDRECUESTA
Identificación:	1098744197	Barrio:	Villanueva
Nombres:	Karem Læth	Dirección:	Calle 18 # 6 - 50 casa 69
Apellidos:	Angarita Suárez	Teléfono:	6555518
Género:	Femenino	Grado de escolaridad:	Bachillerato completo
Edad:	21	Estrato:	Estrato 3
Departamento:	SANTANDER	Profesión:	ADMINISTRACION DE SISTEMAS

General Infractor Asesoria jurídica Asesoria psicosocial

\* Tipo Caso

\* Fecha del caso

\* Labora actualmente  Sí  No

\* Afiliado a EPS  Sí  No

Nombre de la EPS

\* Afiliado a pensiones  Sí  No

Fondo de pensiones

\* Afiliado a ries. prof.  Sí  No

Nombre ARP

\* Orientación al servicio

Otra orientación al serv.

\* Motivo de consulta

Los campos con \* son obligatorios

Guardar

Todos los derechos reservados  
Powered by PRADO

Maestros Asesorías Reportes Aracely Calderón Bautista | Salir

Gestionar personas > Detalle de la persona > Asesoria

Tipo de identificación:	Cédula de ciudadanía	Municipio:	PIEDRECUESTA
Identificación:	1098744197	Barrio:	Villanueva
Nombres:	Karem Læth	Dirección:	Calle 18 # 6 - 50 casa 69
Apellidos:	Angarita Suárez	Teléfono:	6555518
Género:	Femenino	Grado de escolaridad:	Bachillerato completo
Edad:	21	Estrato:	Estrato 3
Departamento:	SANTANDER	Profesión:	ADMINISTRACION DE SISTEMAS

General Infractor Asesoria jurídica Asesoria psicosocial

\* Nombre

\* Departamento

\* Municipio

Sector económico

\* Vinculo

Otro vinculo

\* Tipo de contrato

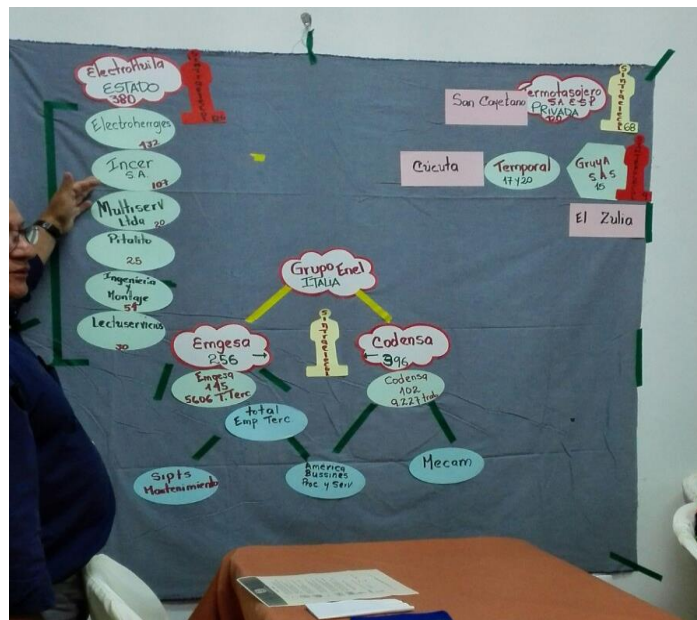
Los campos con \* son obligatorios

Guardar

## Anexo C. Fotos capacitaciones.



Fotografía de actividad de mapeo de Intermediación de empresas Minero – Energética. Capacitación Intermediación ofrecido por la Organización Internacional del Trabajo.



Fotografía de actividad de mapeo de Intermediación de empresas Minero – Energética, Capacitación Intermediación ofrecido por la Organización Internacional del Trabajo.



Fotografía de Capacitación Pausas Activas.



Fotografía de Capacitación Pausas Activas.

**Anexo D. Fotos de brigadas**

Fotografías de Brigada Puente Sogamoso y Puerto Wiches.





En fotografía puede apreciarse actividad de cine en horas de la noche que se realizó durante la huelga de los trabajadores de palma del Cesar. Brigada Minas corregimiento de San Alberto.



Fotografía de Empresas de Palmas del Cesar. Brigada Minas corregimiento de San Alberto.



Fotografía tomado durante la capacitación de Seguridad Social en la Brigada de Minas corregimiento de San Alberto.