

INVESTIGACION SOBRE EL ACCESO A LA JUSTICIA PARA LA
PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL Y ACOMPAÑAMIENTO
MEDIANTE ATENCION, CAPACITACION Y ASESORIA JURIDICA A LOS
ASOCIADOS DE SIMTRAEMSDDES Y USUARIOS DEL CAL BUCARAMANGA
SOBRE LOS DERECHOS DE LAS Y LOS TRABAJADORES

MARYURY ANDREA FORERO REY
ANGIE PAOLA MONTAÑA REY

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

2014

INVESTIGACION SOBRE EL ACCESO A LA JUSTICIA PARA LA
PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL Y ACOMPAÑAMIENTO
MEDIANTE ATENCION, CAPACITACION Y ASESORIA JURIDICA A LOS
ASOCIADOS DE SIMTRAEMSDDES Y USUARIOS DEL CAL BUCARAMANGA
SOBRE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

MARYURY ANDREA FORERO REY
ANGIE PAOLA MONTAÑA REY

TRABAJO DE GRADO COMO REQUISITO PARA
OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADAS

Director
DR. ISRAEL VARGAS

Co-Director
DRA. MARELY CELY SILVA

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

2014

AGRADECIMIENTOS

A Dios, principalmente, por ser quien guía mi vida y llena de fortaleza mi corazón para superar cada obstáculo en mi camino.

A mis padres, por ser dos grandes ejemplos de lucha y dedicación, por brindarme su amor y apoyo incondicional en cada meta propuesta.

A mis hermanos, por cuidarme, brindarme su comprensión, amor y sostén durante la carrera que decidí emprender. A mis sobrinos, por ser mi motor de vida, mis ánimos de lucha constante, y mi principal motivo para sonreír cada día de mi existencia.

A la Universidad Industrial de Santander, por abrir mi mente a un mundo nuevo, lleno de conocimiento y de maravillosas experiencias que formaron mi carácter como persona, y sobre todo mis principios y convicción por la defensa de los derechos de los demás.

Al Doctor Javier Alejandro Acevedo, por su entrega y dedicación para con la escuela de Derecho y Ciencias Política. A mis profesores, y en especial al Doctor Israel Vargas y al Doctor Rene Álvarez Orozco, por su calidez, eficiencia y oportuna orientación.

A toda la familia del Centro de Atención Laboral y Corporación Justicia y Libertad, por contribuir en la realización de esta práctica jurídica social, especialmente a la Doctora Marely Cely Silva, por aportar sus conocimientos y enseñarnos la importancia de la lucha por la defensa de los derechos laborales tanto individuales como colectivos de las y los trabajadores.

A las trabajadoras y los trabajadores, quienes con su experiencia de vida y calidez humana nos mostraron la problemática actual que afrontan para llevar a cabo la defensa de sus derechos laborales, y por permitir que realizáramos un aporte a su continua e inagotable lucha.

A todas las personas que de una u otra manera, aportaron a este gran propósito.

Maryury Andrea Forero Rey

A Dios primeramente por ser quien me permite a diario levantarme y emprender mi camino para la realización de mis sueños.

A mis padres porque siempre han estado ahí para no dejarme caer siendo mi bastón en cada decisión importante permitiéndome así ser parte de sus sueños, ya que por ellos y para ellos hoy cumplo un gran objetivo.

A mis hermanas, por ayudarme y apoyarme en cada decisión tomada hasta el día de hoy, porque ellas son mi complemento, mis compañeras de vida.

A mi sobrino, Diego Vladimir Montaña Rey, quien se convirtió en mi fuerza para seguir adelante y conseguir lo que siempre he querido.

A la Universidad Industrial de Santander, con sus profesores, y en especial al Doctor Israel Vargas y al profesor Rene Álvarez Orozco, por su calidez, sutileza, eficiencia y oportuna orientación.

A la Doctora Marely Cely Silva y a los asesores del centro de atención laboral (CAL), quienes que con su amor por la lucha constante de los derechos laborales de las y los trabajadores me enseñaron la importancia que tienen estos en la defensa de los derechos humanos.

Al doctor Javier Alejandro Acevedo por su dedicación en la Escuela de Derecho, por enseñarme a ser mejor profesional en la búsqueda de un mejor quehacer en la vida, y a todos aquellos que de una u otra forma contribuyeron para lograr ser mejor persona y que por su apoyo incondicional hoy logro mi gran propósito.

Angie Paola Montaña Rey

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	10
1. OBJETIVOS.....	17
1.1 OBJETIVO GENERAL	17
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	17
2. INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD	18
2.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD.....	18
2.2 ESTRUCTURA ORGANICA DEL CENTRO DE ATENCION LABORAL	21
3. MARCOS DE REFERENCIA	22
3.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS	22
3.2 MARCO CONCEPTUAL	41
3.3 MARCO TEORICO	44
4. METODOLOGIA	47
4.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PRACTICA SOCIAL.....	51
4.2 INFORMES PRESENTADOS	55
4.2.1 PRIMER INFORME	55
4.2.2 SEGUNDO INFORME	67
4.2.3 TERCER INFORME.....	79
4.2.4 CUARTO INFORME	87
5. CONCLUSIONES	92
BIBLIOGRAFIA.....	94
ANEXOS.....	97

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A. Matriz de Investigacion Acceso a la Justicia	97
ANEXO B. Accion de Tutela	97
ANEXO C. Querella ante el Ministerio de Trabajo	97
ANEXO D. Derecho de Peticion.....	97

RESUMEN

TÍTULO:

INVESTIGACION SOBRE EL ACCESO A LA JUSTICIA PARA LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL Y ACOMPAÑAMIENTO MEDIANTE ATENCION, CAPACITACION Y ASESORIA JURIDICA A LOS ASOCIADOS DE SIMTRAEMSDDES Y USUARIOS DEL CAL BUCARAMANGA SOBRE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES*.

AUTORES:

Forero Rey Maryury Andrea
Montaña Rey Angie Paola**

PALABRAS CLAVES:

Derechos laborales, trabajadores, libertad sindical, organización sindical, investigación.

DESCRIPCIÓN:

Esta práctica jurídica social se fundamentó en el asesoramiento y acompañamiento al Centro de Atención Laboral y más concretamente a la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la carrera de Derecho, con el fin de realizar acciones jurídicas, el cual fue desarrollado mediante el análisis y eventualmente solución de situaciones de naturaleza jurídica presentadas al interior de esta entidad. Es de resaltar que el apoyo jurídico fue dirigido y orientado directamente con la Doctora MARELY CELY SILVA quien es la Directora del CAL de Bucaramanga.

De igual modo con la puesta en práctica de este proyecto en el CAL, se buscó como objetivo primordial implementación de acciones jurídicas que tengan con fin principal la defensa de los derechos laborales, tanto individuales como colectivos, de las y los trabajadores que recurren al Centro de Atención Laboral en busca de asesoramiento y así aportar un grano de arena en este gran objetivo como abogadas UIS.

Para la realización de los objetivos propuestos, inicialmente fue necesario el estudio de la normatividad vigente sobre derechos laborales, individuales y colectivos, el aprendizaje del manejo interno para elaborar las acciones jurídicas que requieran los trabajadores, previo análisis de la situación, para así poder asesorar de manera correcta y efectiva, aportando una posible solución a los cuestionamientos presentados al interior de la entidad.

* Proyecto de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de derecho. Director, Dr. Israel Vargas. Codirector, Dra. Marely Cely Silva

ABSTRACT

TITLE:

RESEARCH ON ACCESS TO JUSTICE FOR THE PROTECTION OF FREEDOM THROUGH CARE AND SUPPORT, TRAINING AND A LEGAL ADVICE AND ASSOCIATES SIMTRAEMSDES BUCARAMANGA CAL USERS ON RIGHTS OF WORKERS*

AUTHOR:

Forero Rey Maryury Andrea
Montaña Rey Angie Paola**

KEYWORDS:

Labor rights, workers' freedom of association, labor organization, research.

DESCRIPTION

The objective of this social law practice was based on the advice and support to the Center of Labor and particular to the implementation of the knowledge gained in the career of law, in order to conduct legal actions Care, which was developed by analysis and eventually resolving situations of legal nature presented within this entity. All for the improvement of working conditions of the workers and employees. It is vital to note that the legal support was directed and guided directly with Dr. MARELY CELY SILVA who is the Director of the Center for Labor Care Bucaramanga.

Similarly to the implementation of this project in the CAL, as its primary objective sought implementation of legal actions that have main purpose with the defense of both individual and collective, of women workers and workers who resort to labor rights Care Workforce Center for advice and so provide a grain of sand in this great goal as lawyers UIS which is the defense of workers' rights in this case.

To achieve the objectives, initially the study of current regulations on labor, individual and collective learning internal management rights was necessary to prepare legal actions requiring workers, after analyzing the situation, in order to advise correctly and effectively, providing a possible solution to the questions presented within the entity.

* Proyecto de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de derecho. Director, Dr. Israel Vargas. Codirector, Dra. Marely Cely Silva

INTRODUCCIÓN

Para hablar de libertad sindical y derechos sindicales, es de vital importancia empezar por establecer que todo ser humano por su condición natural, es merecedor de un conjunto de derechos fundamentales y vitales para su desarrollo como persona dentro de una sociedad; derechos que el estado debe velar por su reconocimiento, promulgación y especialmente por su protección. En un país como Colombia, que durante toda su historia ha atravesado conflictos políticos, y principalmente sociales, se torna necesaria la implementación y el fomento de medidas y normas encaminadas a la construcción de una comunidad más justa y equitativa, en la cual se luche y se trabaje incansablemente por la protección a los derechos de las y los trabajadores, quienes son el pilar fundamental de toda sociedad y son quienes hacen posible el desarrollo y el avance de todas las sociedades, pues sin trabajadores no existe agricultura, minería, ganadería, pesca, industria, entre otros sectores económicos. El trabajador de forma individual no podría lograr establecer y mantener un vínculo laboral equitativo, es como colectivo que ha conseguido mejorar sus condiciones laborales y combatir la explotación capitalista. Es por esto que la creación de los sindicatos tiene como fin principal mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, convirtiéndose en los interlocutores válidos para establecer condiciones de trabajo más dignas. Pero con gran preocupación se observa cómo se violan por parte del Estado Colombiano los derechos de los trabajadores, campesinos y urbanos, violando la el derecho a la libertad sindical en diversas formas: el Estado hace nugatorios los derechos de asociación, contratación y huelga, a la cual se suma la guerra sucia y la creciente criminalización del ejercicio de los derechos sindicales. A la luz de los convenios sobre Derechos Humanos y de la OIT, el trabajo constituye un derecho humano fundamental y, como lo ha expresado la OIT frente al caso de nuestro país, donde se ha perturbado la libertad sindical, "no puede haber democracia sin sindicalismo" y "la situación de violencia que afronta Colombia de manera general hace imposibles las condiciones normales de existencia de la población e impide

el pleno ejercicio de las actividades sindicales". Aunque la Constitución reivindica los derechos humanos, con gran énfasis en el derecho al trabajo, lo cierto es que las reformas laborales, los proyectos de ley en curso y las políticas del gobierno van dirigidas a acabar los derechos adquiridos de los trabajadores, haciendo que el sindicalismo pase de un estancamiento a un proceso de extinción si no hay correctivos a tiempo. Las cifras de este documento reflejan la intención del Estado y del capital de exterminar física y organizativamente a los trabajadores lo cual impone a estos optimizar sus formas de acción sindical para poder, de manera eficaz, confrontar la política neoliberal imperante.

“Los derechos sindicales son derechos fundamentales que se erigen en un plano nacional internacional y cuyos preceptos en la legislación laboral han sido permeados por la corte constitucional colombiana a partir de la constitución de 1991” Probablemente la Libertad Sindical sea uno de los derechos humanos más atacados en los últimos tiempos. Aunque su reconocimiento se encuentra consagrado por muchos instrumentos legales de carácter internacional o nacional, lo cierto es que en la realidad los gobiernos están haciendo muy poco por defender su vigencia. Esto no es nuevo, desde la aparición de los sindicatos, los trabajadores han tenido que enfrentar muchos obstáculos para hacer valer sus derechos fundamentales y peor aún, se han visto constantemente atacados por parte de los empleadores que ven en ellos un riesgo a la economía y estabilidad de su entidad y se niegan finalmente a reconocer sus derechos, valiéndose de argumentos

La presente investigación del derecho de Libertad Sindical se orienta a promover la reflexión y el análisis en torno a la situación de este, haciendo énfasis no solo en su aspecto normativo sino en la manera cómo los sindicatos se están organizando para hacer frente a la nueva realidad que estamos enfrentando.

Los sindicatos surgieron en el marco de la Revolución Industrial en Inglaterra, como respuesta de los trabajadores a los efectos más nefastos de la industrialización y la imposición del capitalismo.

El movimiento sindical inicial se caracterizó por tener metas bien definidas. Querían lograr:

- El Derecho de Asociación como instrumento de organización y defensa,
- El mejoramiento del nivel de vida de los obreros y de sus condiciones de trabajo en las nacientes fábricas,
- La acción y movilización incansable para conseguir las reivindicaciones económicas sociales y políticas que dignificaran a los trabajadores y sus familias.

No se puede olvidar que fueron las luchas organizadas de los trabajadores las que permitieron que se estableciera el Derecho fundamental al trabajo y contribuyen a la democratización de la sociedad

“El derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural que desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un Estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho, que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público”.

La libertad sindical está directamente relacionada con la subsistencia del trabajador y de su familia, con la protección y mejoramiento de sus intereses y derechos, ya que es la garantía para el ejercicio de sus derechos laborales, tales como el trabajo digno, estable y una remuneración justa. La Organización Internacional del Trabajo - OIT, establece que la libertad sindical y la libertad de asociación son un derecho humano y un valor fundamental del sistema, cuyo principal objetivo es que los trabajadores defiendan sus derechos adquiridos y puedan mejorarlos.

En 1928 el conservador Miguel Abadía Méndez, al prever la inminente caída de su régimen, promulgó la Ley 69 más conocida como la “Ley heroica”, la cual con el pretexto de reglamentar la actividad obrera, buscaba criminalizar y reprimir la acción sindical, además disminuir la capacidad de acción política de las masas

liberales, dado que concebía como “subversiva” la lucha de clases, la reivindicación política y social de los sindicatos y organizaciones populares nacientes. El 6 de diciembre de 1928 siguiendo las órdenes de Abadía Méndez, el ejército oficial ejecuta la masacre de las bananeras, en la cual son vilmente asesinados 1.500 trabajadores de la compañía yanqui United Fruit Company que se mantenían en huelga en la plaza de Ciénaga en el departamento del Magdalena, quienes exigían dignas condiciones laborales.

El anterior es el inicio del terrorismo de Estado en nuestro país, mediante el cual fuerzas militares y paramilitares, han cometido infinidad de violaciones de derechos humanos. Desde entonces y hasta la actualidad los sindicalistas y demás organizaciones populares se convierten en víctimas de diversas acciones criminales ejecutadas por el aparato burocrático-militar. Tal como lo denuncia la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia – CUT en sus informes de 2012, "en Colombia se cometen el 60% de los asesinatos de sindicalistas que se presentan en todo el mundo, por una violencia histórica, estructural, sistemática y selectiva que se convirtió en pauta de comportamiento del Estado colombiano: un genocidio contra el movimiento sindical colombiano.", "las estadísticas no dejan de agregar muertos al triste y deshonroso récord que ocupa el país en la materia de más de 3.000 asesinatos de sindicalistas desde la creación de la CUT en el año 1986."

Dichas acciones son motivadas, avaladas y financiadas por la clase oligárquica, los dueños de los grupos financieros globales y las transnacionales, las cuales con el objetivo de defender sus intereses de clase, han asumido el control de los recursos naturales y del territorio Colombiano. Protegiendo los intereses del imperialismo, intervienen en los asuntos internos y promueven un régimen político antidemocrático, por ende es claro que en un país como Colombia NO existe la libertad sindical, lo cual conlleva a la existencia de un sindicalismo débil y fragmentado, puesto que a los trabajadores se les viola el derecho de la libre asociación y se les sanciona, criminaliza, judicializa, persigue, despiden, desaparece forzosamente o se les asesina al promover acciones sindicales.

Pese a que Álvaro Uribe postuló durante su gobierno la tesis de "Ni un sindicalista más asesinado", en sus ocho años de gobierno asesinaron a más de 500. Dicha situación fue en su momento el principal argumento de los demócratas en Estados Unidos para no aprobar el Tratado de Libre Comercio - TLC. No obstante y pese a que bajo el gobierno de Juan Manuel Santos ya han sido asesinados 61 sindicalistas, en Abril de 2012, el gobierno colombiano firmó con el presidente de Estados Unidos, un plan de acción laboral, con el cual tal y como se hizo en 2006 en Ginebra, se comprometió a respetar la libertad sindical, combatir la impunidad frente a los asesinatos, amenazas y demás acciones contra los sindicalistas. Es claro que dicho documento sólo buscaba la ratificación del TLC, el cual entro en vigencia el 15 mayo de 2012 y no precisamente da cuenta de las intenciones del gobierno colombiano y los empresarios de modificar su conducta antisindical.

En Colombia las relaciones laborales son inestables y autoritarias, sumado a los altos índices de desempleo y empleo informal, está la tercerización laboral, avalada por la existencia de cooperativas de trabajo asociado fraudulentas, que disfrazan como socios cooperativos a quienes son realmente trabajadores dependientes, las agencias de servicios eventuales o temporales, buscan remplazar a los trabajadores efectivos por trabajadores que representan un menor costo laboral, además la modalidad de contrato a término definido o por prestación de servicios protege la avaricia de los empresarios exonerándolos de asumir responsabilidades laborales con sus trabajadores.

Estas y demás acciones propias del Terrorismo de Estado imperante en nuestro país contra la actividad sindical fueron denunciadas de forma general por 81 organizaciones sindicales y por trabajadores independientes, ante el Tribunal Mundial de Libertad Sindical que se reunió en Bogotá el 25 de mayo de 2012, el cual condenó al Estado de la República de Colombia por ser responsable de los hechos sistemáticos de violación del principio de Libertad Sindical, en calidad de autor directo, coautor, cómplice o encubridor de homicidios, lesiones, torturas,

privaciones ilegítimas de la libertad, atentados, amenazas, despidos y represalias con motivo del ejercicio de la actividad sindical.

El acceso a la Justicia constituye el núcleo de la seguridad jurídica, como la garantía necesaria que deben tener todos los ciudadanos e instituciones de que sus derechos podrán ser respetados y en su caso, defendidos por el estado.

Esto no solo es importante desde el punto de vista del sujeto que desea recurrir a los órganos jurisdiccionales o administrativos, sino que también tiene un efecto directo sobre los causantes de violaciones de derechos o de incumplimientos de obligaciones, que incorporarán un elemento disuasivo más a su accionar cuando saben anticipadamente que su conducta podrá ser reprimida eficazmente mediante la adecuada atención, con celeridad y disposición, a la denuncia o demanda.

Por ello no se deben tratar solamente los obstáculos que existen para lograr que efectivamente las pretensiones y peticiones sean atendidas o de alentar un sistema en el que pueda fácilmente acceder a la justicia, sino también las necesarias decisiones que permitan que, una vez planteada la acción correspondiente, ella sea considerada en tiempo y forma para no hacer aparentes los derechos pretendidos o defendidos.

Pues cuando los infractores detectan que la Justicia no da una respuesta adecuada a los derechos de sus perjudicados, se transforman en beneficiarios de la ineficiencia bajo un manto de legitimidad.

Tanto en el derecho internacional de los derechos humanos y del derecho del trabajo, como en el constitucionalismo colombiano surgido con la Constitución de 1991, la libertad sindical, que comprende los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga, han sido ampliamente establecidos y reconocidos como derechos fundamentales, esenciales para la construcción de sociedades y relaciones laborales democráticas, y como instrumentos indispensables para el logro del trabajo digno y decente, valor y principio fundante del Estado Social y Democrático de Derecho.

En este sentido el garantizar su cumplimiento es una tarea imprescindible del estado, por tal razón se hace necesario indagar acerca del por qué el movimiento sindical denuncia constantemente dificultades de acceso a la justicia en la protección al derecho de la libertad sindical, tanto por parte de jueces como de fiscales y de inspectores del trabajo.

Como estudiantes de la carrera de Derecho Y Ciencias Políticas es de suma importancia lograr la puesta en práctica de todos nuestros conocimientos jurídicos, adquiridos en la academia, por tanto la práctica social nos brinda la oportunidad de crear una conexión entre el marco normativo y conceptual y la aplicación de estos a casos concretos, siendo esta la forma más idónea de adentrarnos en la realidad profesional a la cual nos vamos a enfrentar en el futuro próximo, ya que nos permite fusionar tanto la parte intelectual como la parte práctica, logrando a su vez un acercamiento de la Universidad con la entidad buscando consolidar el compromiso y los deberes pactados, propendiendo siempre por el beneficio mutuo.

Esta Práctica Social permitirá entrar en contacto directo con las necesidades de los trabajadores y miembros activos del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados de Servicios Públicos Descentralizados y CAL Bucaramanga, para construir y buscar alternativas de solución a problemas jurídicos que presenten los empleadores dentro del ambiente laboral y fuera de este, ya sean como consecuencia de diferentes conflictos laborales a los que estén sometidos diariamente en relación a las funciones desempeñadas o respecto a las responsabilidades otorgadas, o demás asesorías jurídicas relacionadas en razón a su contrato de trabajo, buscando siempre contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados.

Finalmente, la labor no solo como estudiantes de la carrera de Derecho si no como ciudadanas comprometidas con la protección de los derechos humanos, se enfocara con suma relevancia en brindar diariamente asesoría jurídica a los trabajadores que se remitan al Centro de Atención Laboral, con el fin de disipar

dudas respecto de sus contratos laborales, sus derechos y deberes, y en general respecto de cualquier tipo de inquietud jurídica que presenten.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Aportar al desarrollo de las estrategias de exigibilidad de derechos laborales de los trabajadores adscritos al CAL a través de la asesoría y acompañamiento jurídico en materia individual, y a partir de la investigación realizada desde el CAL en materia colectiva.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar y desarrollar las estrategias del Centro de Atención laboral direccionadas a la exigibilidad de los derechos laborales individuales.
- Aportar al desarrollo de la investigación sobre la dificultad del acceso a la justicia en la protección del derecho de libertad sindical implementada por el CAL a través de la Escuela Nacional Sindical.
- Brindar asesoría y acompañamiento jurídico a las y los trabajadores que hagan uso de los servicios del CAL como herramienta de defensa de sus derechos laborales en materia individual.
- Desarrollar jornadas de capacitación en diferentes temas de derecho laboral individual y seguridad social a través de la realización de talleres y charlas dirigidas a las y los trabajadores adscritos al centro de atención laboral CAL, con relación a la aplicación de la normatividad vigente .

2. INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

2.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD

La escuela nacional sindical –Antioquia, es una entidad de educación, promoción, consultoría asesoría e investigación que propenderá por la creación y fortalecimiento de institucionalidad democrática en el país y por una formación integral y de carácter renovadora, que contribuya a que trabajadoras y trabajadores se asuman como actores sociales y ciudadanos activos en los procesos democráticos del país.

El Centro de Atención Laboral (CAL) es una dependencia de la Subdirectiva Antioquia de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), creada para brindar orientación y asesoría jurídica y sicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna, tanto a personas sindicalizadas como no sindicalizadas, con un especial énfasis en la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales.

El CAL surge como una alternativa de respuesta al modelo de flexibilización laboral que se viene implementado en Colombia, a partir de la expedición de la Ley 50 de 1990 y las demás reformas laborales, y como propuesta de solución frente a la desprotección originada en las crecientes formas de deslaborización y tercerización laboral. Tienen su sustento en el Parágrafo 3 del artículo 48 de los Estatutos de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, CUT, el cual dispone que “Toda Subdirectiva de la CUT, tendrá una dependencia de atención al usuario no sindicalizado, en sus problemas laborales y ocupacionales (...)”. En el mes de Febrero del año 2011, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), ambas desde el nivel Nacional, suscribieron un acuerdo de cooperación entre ambas Centrales para adelantar conjuntamente la iniciativa del CAL en Medellín y en las ciudades en las

que se llegue a instalar uno, permitiendo brindar una mayor solidez institucional y un mejor manejo político y administrativo de esta dependencia.

Sin ánimo de lucro, el CAL se ha encargado 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 en nuestro medio.

La atención jurídica y psicosocial es brindada por un equipo humano idóneo, compuesto por estudiantes de los últimos años del programa de Derecho y de los programas de Psicología, Trabajo Social y demás ciencias sociales afines, provenientes de distintas Universidades del país – quienes, a la vez que realizan sus prácticas profesionales, cumplen una importante función social – y un Profesional del Derecho, que se encarga de dirigir las actividades dentro de cada CAL. Existe además una coordinación nacional de los CAL que encamina todas las actividades y servicios dentro de una estrategia nacional de protección de los derechos de Trabajadoras y Trabajadores.

Adicionalmente, se mantienen relaciones con otros profesionales del Derecho defensores y defensoras de los derechos de trabajadoras y trabajadores, 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.

El modelo de gestión del CAL se desarrolla a partir de la celebración de convenios interinstitucionales con universidades y organizaciones defensoras de los derechos humanos en la región y en el país, en la búsqueda de conformar redes de atención que permitan brindar un servicio integral. Actualmente se cuenta con el apoyo de algunas organizaciones de cooperación internacional.

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. 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.



CAL
CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

Orientación y Asesoría Jurídica Laboral GRATUITA

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

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

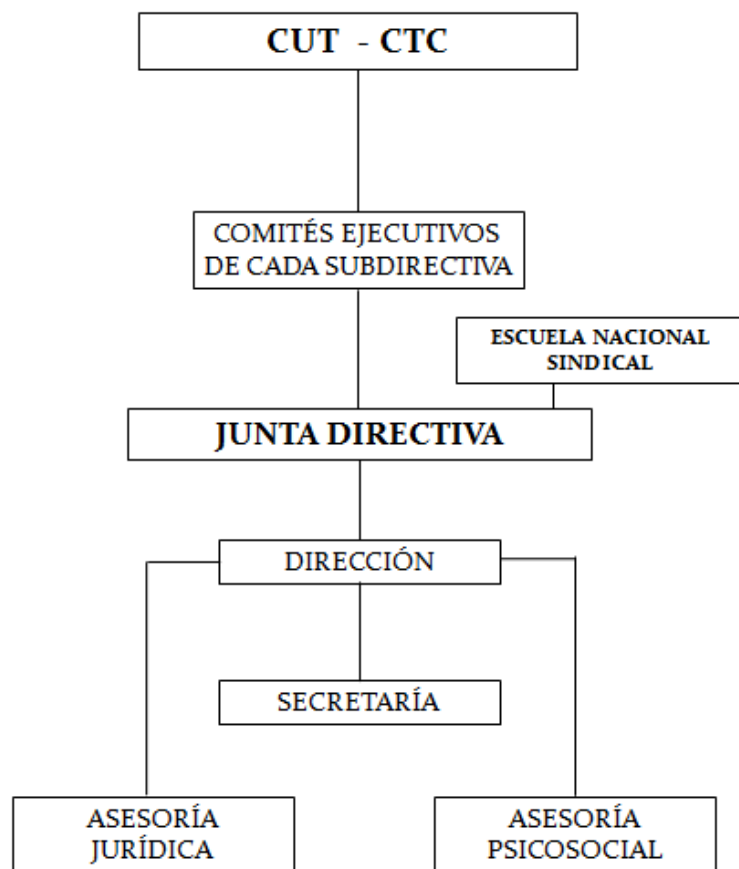
Calle 37 No. 9 - 31 Bucaramanga - Tel. 6338108 Cel. 321 2435929
E-mail: calbucaramanga@gmail.com

Horario de Atención: Lunes a Viernes de 8:00 a 12:00 m. y de 2:00 a 6:00 p.m.

2.2 ESTRUCTURA ORGANICA DEL CENTRO DE ATENCION LABORAL

El CAL tiene su origen institucional en las Centrales Sindicales. Por tanto su estructura depende directamente de sus comités ejecutivos, cuyos miembros designados componen la Junta Directiva del CAL. La Dirección, la Secretaría y el grupo de asesores, complementan la estructura orgánica, en la cual juega un papel importante la Escuela Nacional Sindical como organismo asesor y de apoyo en materia técnica, administrativa y financiera.¹

A continuación, se presenta el organigrama estructural de un CAL:



¹ MANUAL DE PROTOCOLOS Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN - CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL, Versión 1, Marzo de 2014.

3. MARCOS DE REFERENCIA

3.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS:

La Constitución Política de Colombia, dispone:

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

La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), estableció en su Artículo 23:

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

Corte Constitucional

Desde sus primeras providencias, la Corte Constitucional puso de presente el giro que en la concepción jurídica del trabajo se dio con la Constitución de 1991.

Inicialmente, la Corte, al caracterizar al trabajo como uno de los derechos sociales y económicos y enfatizar en la necesidad de que dichos derechos cuenten con una protección formalizada que permita su realización práctica, destacó también

que el derecho al trabajo debe interpretarse en estrecha relación con los principios de igualdad, libertad y dignidad humana.

Esa aproximación al trabajo, a partir de la dignidad de la persona, que quedó plasmada en el texto de nuestra Constitución y que surge igualmente de los instrumentos que, en el ámbito internacional, le han dado forma al nuevo consenso que existe sobre la materia, encuentra, por lo menos, tres manifestaciones:

a. En primer lugar, el trabajo como garantía de las condiciones mínimas de subsistencia, como medio para la atención del mínimo vital. La Corte Constitucional ha dicho que el derecho al trabajo tiene la connotación de fundamental, tal como está desarrollado en los artículos 25 y 26 de la Constitución, e implica el desempeño libre de una actividad personal legítima para la obtención de recursos que sufragan necesidades de la persona y su núcleo familiar y que debe prestarse en condiciones dignas y justas.

b. En segundo lugar, el trabajo puede concebirse como un presupuesto de la autonomía personal. Si bien en situaciones extremas, el mínimo vital puede satisfacerse a través de redes de apoyo familiar, social o, incluso, estatal, por medio de la asistencia pública o subsidios al desempleo, ello, sin embargo, no satisface la aspiración de autonomía, que es condición misma de la dignidad de la persona.

c. Finalmente, más allá del mínimo vital y de los requerimientos de la autonomía, el trabajo es también una condición de la realización personal. Responde a la necesidad de los seres humanos de sentirse útiles, de adelantar una actividad valiosa, de desarrollar sus potenciales y sus aspiraciones; de obtener reconocimiento social.

La necesidad de una regulación normativa del trabajo se asienta sobre la desigualdad originaria entre trabajador y empresario fundamentada no solo en las diferentes condiciones y posiciones económicas de ambos sujetos, sino en la

propia y especial relación jurídica que los vincula: dependencia o subordinación de uno respecto al otro. El legislador, al regular las relaciones de trabajo, contempla necesariamente categorías y no individuos concretos y, constatando la desigualdad socio – económica del trabajador respecto al empresario, pretende mantenerla en un marco que pueda disminuir el conflicto entre trabajador y empleador.

El trabajador de manera individual difícilmente lograría mantener relaciones equitativas, es como colectivo que ha logrado establecer el derecho a instaurar mejores relaciones laborales y combatir la explotación capitalista. Los sindicatos se convierten en los interlocutores válidos para establecer relaciones de trabajo más justas y equitativas.

Derechos asociados con el derecho al trabajo y la Libertad sindical

Artículo 38: Derecho de Asociación: Se garantiza el derecho a la libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

La Corte Constitucional (Sentencia T-542/92. M.P. Alejandro Martínez Caballero) expresa que el derecho de asociación es una de las manifestaciones del derecho al libre desarrollo de la personalidad, «... pues toda persona puede optar por asociarse o no asociarse y en esa medida lograr los fines de su desarrollo en sociedad», citando y transcribiendo el artículo 16.1 de Convención Americana sobre Derechos Humanos Pacto de San José de Costa Rica

Artículo 16.1 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole.

El libre derecho de asociación sindical, presupuesto indispensable para ejercer la libertad sindical en defensa de los derechos colectivos de los trabajadores, se encuentra consagrado constitucionalmente, en los siguientes términos:

Artículo 39 Derecho de asociación sindical: Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

- La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.
- Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.
- No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Los fundamentos del artículo 39 de la Constitución se encuentran en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968. El estado colombiano aprobó mediante Ley 26 de 1976 el convenio 87 adoptado por la Conferencia General de la OIT de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización. Por su parte, los artículos 12 y 353 del Código Sustantivo del Trabajo establecen:

Artículo 12: “DERECHOS DE ASOCIACIÓN Y HUELGA. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.”

Artículo 353: — Subrogado 1- Ley 50 de 1990, artículo 38, Derecho de asociación. Modificado Ley 584 del 2.000, artículo 1º: Inciso 1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; éstos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí. 2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de

éste título y están sometidas a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

La libertad de asociación sindical comprende:

1. La libertad individual de organizar sindicatos.
2. Libertad de sindicalización, nadie puede ser obligado a afiliarse o desafiliarse de un sindicato.
3. Autonomía sindical que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno para organizarse.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL

El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política.

El derecho de asociación es un derecho subjetivo que comporta una función estructural, que desempeña en el seno de la sociedad, en cuanto constituye una forma de realización y de reafirmación de un Estado Social y Democrático de Derecho, más aún cuando este derecho permite la integración de individuos a la pluralidad de grupos; no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática, y

es más, debe ser reconocido y protegido por todas las ramas y órganos del Poder Público.²

Mediante la Sentencia T-251 de 2010 la Corte establece que: El derecho de los trabajadores a organizar y constituir sindicatos reviste cardinal importancia en el mundo laboral, pues les permite unirse con el fin de defender sus intereses y hacer efectivas sus garantías, obteniendo así el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, el reconocimiento de nuevos beneficios y la reivindicación de prerrogativas emanadas de la Constitución, los convenios internacionales, la ley y los acuerdos celebrados con los empleadores.

El artículo 39 de la Constitución Política colombiana lo consagra en los siguientes términos:

“Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.”

²Sentencia C-1491/00, Magistrado Ponente Dr. FABIO MORÓN DÍAZ, Bogotá, noviembre dos (2) de dos mil (2000).

La Corte ha señalado que ante ese derecho de asociación subyace la idea básica de la **libertad sindical**, que amplifica esas prerrogativas *“como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento”*, lo cual implica la potestad que poseen las referidas organizaciones *“para auto conformarse y auto regularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2° del art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos.”*

Acorde con la jurisprudencia de esta corporación, de la libertad sindical forman parte los siguientes atributos, que se integran en su núcleo esencial:

“i) El derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones;

ii) La facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado;

iii) El poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento

liquidatario, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador conforme al inciso 2° del art. 39;

iv) La facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación;

v) La garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial;

vi) El derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales;

vii) La inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical.”

El Código Sustantivo del Trabajo, en su Artículo 405, define al fuero sindical como “la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo”.³

³ T- 873 de 2004 M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, entre muchas.

Se ha reiterado en múltiples oportunidades que la relevancia de la figura del fuero sindical está en relación de conexidad necesaria con la protección especial que la Constitución prevé para las asociaciones sindicales. Por cuanto las mencionadas organizaciones tienen a su cargo la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, el sistema jurídico ha diseñado las herramientas necesarias para que el ejercicio de la actividad sindical no devenga ilusoria debido a la posición dominante de los empleadores frente a los empleados. La Corte ha señalado al respecto:

“La institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el Artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.”⁴

Aunque tal institución fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los 40, con la Constitución de 1991, se elevó a rango superior y se amplió su margen de amparo. La Carta además, mediante la figura del bloque de constitucionalidad del artículo 93 Superior, incorporó las garantías que sobre la materia contemplan los convenios internacionales:

“Para definir el contenido y alcance de la protección constitucional que se deriva del artículo 39 de la Carta procede recordar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el

⁴ Sentencia C-593 de 1993.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, estipulan i) que toda persona tiene derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses, ii) que, para el efecto, los trabajadores deben gozar de total libertad de elección, iii) que los requisitos para fundar e ingresar a un sindicato solo pueden ser establecidos por la propia organización, iv) que la ley puede establecer restricciones al derecho de asociación sindical en interés de la seguridad nacional y en defensa del orden público, y iv) que los Estados Partes, que a su vez son miembros del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, no pueden adoptar medidas legislativas que menoscaben la libertad sindical y el derecho a la sindicalización (La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Económicos Sociales y Culturales fueron abiertos a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana de los Derechos Humanos fue adoptada por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos reunida en San José el 22 de noviembre de 1969, -Leyes 74 de 1968 y 16 de 1972 respectivamente.)⁵

Artículo 55 DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos del trabajo. El derecho de la negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical. Le permite a la organización sindical cumplir la misión que le es propia, representar y defender los intereses económicos comunes de sus

⁵ Al respecto pueden consultarse el artículo 18 del Decreto Ley 2350 de 1944, y el artículo 40 de la ley 6ª de 1945.

afiliados y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad, ya que con este instrumento queda la organización sindical en un plano de igualdad frente al empleador. Se busca “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo).

ARTÍCULO 56 DERECHO A LA HUELGA: Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

El derecho a la huelga es uno de los medios legítimos de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

El derecho a la huelga es el resultado lógico del pleno ejercicio de la negociación colectiva, si no existiera la negociación resultaría intrascendente, inoperante. Es también el último recurso, cuando ha fallado la negociación y los mecanismos de mediación y conciliación existentes.

La constitución admite que dentro de los marcos legales, los trabajadores tienen derecho a utilizar ciertas medidas de presión, como la cesación concertada de trabajo, a fin de proteger sus intereses en los conflictos socioeconómicos.

La negociación colectiva y la huelga no sólo son derechos y mecanismos legales de los trabajadores para la defensa de sus intereses, operan como instrumentos jurídicos para la realización efectiva de principios y valores consagrados por la carta fundamental, tales como la dignidad de los trabajadores, el trabajo, la igualdad material y la realización de un orden justo. (C.P. Preámbulo y artículo 2)

En Colombia, a pesar de estar normatizado el derecho de asociación sindical, se presenta una cultura antisindical, hay señalamiento a los sindicalistas, persecución

y judicialización de la protesta social, además de las múltiples situaciones administrativas en contra del derecho a la sindicalización y acción sindical; este panorama ha llevado a las constantes amenazas y un gran número de sindicalistas asesinados y que el sindicalismo sea duramente reprimido.

En la sentencia **T- 418 de 1992**⁶, el Alto tribunal resolvió proteger el derecho de asociación de los trabajadores de una empresa que había tomado medidas para desincentivar la afiliación de sus trabajadores a organizaciones sindicales. En la parte considerativa anotó que el derecho de asociación es un derecho fundamental, además de estar previsto en los convenios internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los convenios internacionales aprobados por la Organización Internacional del Trabajo, en especial los convenios 87 y 98, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre aprobada en Bogotá, 1948, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, aprobada en Río de Janeiro, 1947.

En la sentencia **C- 468 de 1997** se expone que los convenios son auténticas normas de derecho internacional que vinculan jurídicamente a los Estados. Los convenios buscan la ratificación de los Estados miembros a fin de que éstos adquieran compromisos internacionales. Es cierto que esa ratificación es sui generis en el derecho internacional, en tanto no se realiza de acuerdo con las normas de la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, sino que se efectúa por medio de una comunicación al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la aprobación interna del convenio. Sin embargo, esa ratificación tiene el mismo efecto que la de cualquier otro tratado, y es que el Estado respectivo asume obligaciones en el plano internacional. En otros términos, estas normas internacionales nacen abiertas a la ratificación, y como tal están destinadas a crear obligaciones internacionales para los Estados que los ratifican.

⁶ T-418 de 1992, M.P. Simón Rodríguez Rodríguez

Sentencias relativas al **CONVENIO 87** de la OIT, ratificado, ley 26 de 1976, que se refiere a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación y al **CONVENIO 98** de la OIT, ratificado, ley 27 de 1976, que se refiere a la sindicación y negociación colectiva. Ambos convenios forman parte del bloque de constitucionalidad por virtud del artículo 93 de la C.P., al respecto se tienen las siguientes providencias:

La sentencia **T-568 de 1999**, Plantea por primera vez la integración de los Convenios de la OIT al bloque de constitucionalidad, pues se trata del proteger derechos fundamentales como lo es el trabajo y el derecho de asociación y sindicación.

En la sentencia **U-995 de 1999**, Frente al tema salarial, se utiliza el bloque de constitucionalidad, para fundamentar la providencia en el Convenio 85 de la OIT sobre la protección del salario.

La sentencia **C-567 de 2000**, entre otros aspectos, se refiere al convenio 87, para señalar que se vulnera el derecho de asociación sindical al no permitirse la coexistencia de 2 o más sindicatos de base

En la sentencia **C-797 de 2000**, se trajo a colación el convenio 87 por no estar acorde con algunas normas del Código Sustantivo del Trabajo por desconocer la libertad de los sindicatos, en la autonomía de sus estatutos, la forma de organización y funcionamiento.

La sentencia **C-1491 de 2000**, declaró la constitucionalidad del inciso del artículo 70 de la ley 50 de 1990 que prohíbe suscribir o prorrogar pactos colectivos en las empresas cuyos sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores, *“por no ser violatorio de los artículos 13, 39, 55, 92 y 93 Superiores, así como por no contradecir las Convenciones 87 y 98 de la O.I.T.*

En la sentencia **T-1301 de 2001**, se refuerza la posición de que los convenios 87 y 98 hacen parte del bloque de constitucionalidad conforme lo dispuesto en el

artículo 93

En la providencia **C-551 de 2003**, se estudió la ley 796 de 2003, por la cual se convocó al referendo sobre el proyecto de reforma constitucional. La Corte se refirió a algunos convenios que integran el bloque de constitucionalidad, como el convenio 98.

En la sentencia **T- 285 de 2006**, se señala que el CONVENIO 98 de la OIT sobre la aplicación de la libertad de sindicación y la negociación colectiva que los Estados, propugna por que se adopten medidas *“...para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contactos colectivos, las condiciones de empleo”*.

Otros convenios que participan de la línea:

C-038 de 2004, se plantea que los convenios internacionales del trabajo (OIT, PIDESC, PROTOCOLO DE SAN SALVADOR) integran el bloque de constitucionalidad en virtud del inciso segundo del art. 93-2 de la C.P.

C-035 de 2005, en esta providencia se utiliza el CONVENIO 132 como guía ineludible sobre el concepto de las vacaciones y su causación.

C-177 de 2005, Para determinar cuáles son los principios constitucionales mínimos del trabajo que deben ser respetados por cualquier reforma laboral, es necesario tomar en cuenta también LOS TRATADOS INTERNACIONALES que integran el bloque de constitucionalidad.

Normas y Sentencias relativa al **CONVENIO 138**, ratificado, Ley 515 de 1999, relativo a la edad mínima de admisión al empleo y el **CONVENIO 182**, ratificado, ley 704 de 2001, que trata de las peores formas de trabajo infantil:

- a. Convención de los derechos de los niños, ratificado por Ley 12 de 1991.

b. Sentencia **C-170 de 2004**: los convenios 138 y 182 de la OIT forman parte del bloque de constitucionalidad estricto sensu.

La jurisprudencia constitucional ha considerado incorporados al bloque de constitucionalidad estricto sensu al convenio 169, sobre pueblos indígenas y tribales, los convenios 87 y 98, sobre la libertad sindical y sobre la aplicación de los principios de derechos de sindicalización colectiva, el convenio 138, sobre la edad mínima, y el convenio 182 sobre las peores formas del trabajo infantil.

No todos los convenios ratificados por Colombia, integran el bloque de constitucionalidad y si forman parte de este, unos lo hacen lo hacen en sentido estricto y otros en sentido lato.

Preámbulo, Artículos 1, 2, 5, 9, 25, 53 (inciso 4), 214, 228 y 230, particularmente el Artículo 93 inciso 1 y 2 y el Artículo 94 de la C.P.

SENTENCIAS

C-191 de 1998: la Corte Constitucional precisa la noción de bloque de constitucionalidad en sentido estricto y en sentido lato, con el objeto de incluir dentro de los parámetros para el examen de la constitucionalidad la ley 397 de 1997, referida al patrimonio cultural y al fomento de la cultura.

C-170 de 2004: Señala la Corte que solo algunos convenios forman parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto.

C-401 de 2005: afirma esta sentencia que no todos los convenios forman parte del bloque de constitucionalidad y determina cuales pertenecen al sentido estricto o lato.

C-280 de 2007: Señala que el convenio 154 relativo al fomento de la negociación colectiva, no es parte del bloque de constitucionalidad pese a que su contenido sea de derechos humanos.

C-063 de 2008: Manifiesta que el Convenio 154 no es parte del Bloque de constitucionalidad, pese a ser sobre derechos humanos, pues no se prohíbe su suspensión bajo los estados de excepción y la Corte Constitucional no ha indicado que forme parte del Bloque de constitucionalidad.”

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL ESTADO COLOMBIANO

CONVENIO 87 DE LA OIT

El artículo 39 de la Constitución garantiza a todos los trabajadores el derecho de constituir sindicatos, y a la vez las disposiciones del Convenio 87 de la O.I.T., reconoce este mismo derecho, razón por la cual todas las empresas deberán permitir que dentro de su organización, existan los sindicatos sin importar que sean sindicatos de empresa, industria, o gremiales, así mismo no puede existir una prohibición que restrinja o limite este derecho.⁷ Teniendo en cuenta lo anterior es necesario resaltar los artículos 2, 8 y 10 con el fin de brindar una mayor claridad en el tema desarrollado.

El artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, establece que:

"Los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."

El artículo 8 del Convenio 87 de la OIT, establece que:

"La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas en el presente Convenio."

⁷ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-225 de 18 de Mayo de 1995. Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero.

El artículo 10 del Convenio 87 de la OIT, en consonancia con el artículo del mismo Convenio establece que se entiende por organización, en los siguientes términos:

"En el presente Convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores."

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948)

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

CARTA DE NACIONES UNIDAS (1945), en cuanto se refiere a los derechos humanos en general.

DECLARACIÓN DE FILADELFIA (1944) que redefinió los objetivos y fines de la OIT.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, que consagran el derecho a la libre elección del trabajo, protección al desempleo, el descanso remunerado, las vacaciones y el derecho de asociación en sus artículos 23 y 24 (1948).

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS, que en sus artículos 8a y 22, se refiere a la prohibición al trabajo forzoso y el derecho a fundar sindicatos (1966).

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES que en sus artículos 6, 8 y 9 retoman los derechos humanos y se refieren a la seguridad social (1966).

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DEL NIÑO, en el artículo 32 se reconocen los derechos del menor a estar protegidos contra la explotación económica y contra el desempeño de todo trabajo peligroso o que entorpezca su educación o su salud física o mental y se obliga allí a que los estados miembros de la ONU adopten medidas para asegurar lo anterior, tales como fijar una edad mínima para trabajar, adecuados horarios y condiciones de trabajo y sanciones para los empleadores infractores.

CARTA DE LA OEA, que proclama los derechos fundamentales de las personas, la erradicación de la pobreza (1948, 1967, 1985 y 1993).

DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE en sus artículos XIV, XVI y XVII señala que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, a recibir una remuneración en relación con su capacidad, que le asegure un nivel de vida conveniente, que toda persona tiene derecho a la seguridad social y el derecho de asociarse con otros para promover intereses de cualquier orden (1948).

PROTOCOLO DE BUENOS AIRES que en el artículo 43, señala que el trabajo es un derecho y un deber social "...otorga dignidad a quién lo realice y debe

prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.”, igualmente el derecho de asociación y la importancia de la contribución de las organizaciones (1967).

CONVENCIÓN AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (también llamada Pacto de San José) se refiere a los derechos humanos de carácter civil y político, en el artículo 16 se refiere al derecho de asociación.

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (También llamado Protocolo de San Salvador), siendo el principal instrumento contentivo de las NIT en el sistema interamericano, contiene 4 artículos dedicados a lo laboral, los artículos 6, 7, 8 y 9, que se refieren al derecho al trabajo, condiciones justas, equitativas y satisfactorias del mismo, los derechos sindicales y el derecho a la seguridad social.

Otros instrumentos internacionales que pueden generar NIT son los tratados bilaterales o multilaterales entre países, que a pesar de no estar referidos expresamente a lo laboral, como en el caso de los Tratados de Libre Comercio, se consagran normas de protección laboral, como elemento esencial para mantener el convenio entre los países firmantes.

A pesar de los numerosos instrumentos internacionales expuestos, es una realidad que los convenios y recomendaciones de la OIT son la principal fuente de creación de las Normas Internacionales del Trabajo, producto de la inevitable internacionalización del trabajo por efectos de la expansión de la economía. Conclusión de lo expuesto, es la necesidad de conocer, la estructura, la organización interna y el funcionamiento de esta entidad internacional.

3.2 MARCO CONCEPTUAL:

La ampliación de la figura del fuero sindical, no tuvo repercusiones tan sólo en punto de la estabilidad laboral de los beneficiados con el mismo, sino también de la categoría de trabajadores que tienen la posibilidad de asociarse en sindicatos. Al incluir el artículo 39 Superior el cuantificador universal “todos” para determinar la categoría de trabajadores pasibles de sindicalización, impuso también la carga a todos los empleadores de someter a calificación judicial la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato⁸.

Esta calificación judicial es una de las características definitorias de la figura del fuero sindical. En ese sentido, corresponde al operador jurídico determinar si se configuró o no la justa causa del despido, traslado o desmejora en el caso concreto⁹. Cualquier decisión de las anteriormente mencionadas que adopte el patrono, sin que medie para ello autorización del juez del trabajo, constituye vulneración de los derechos a la asociación sindical y al debido proceso, entre otros. Esta infracción de las garantías básicas puede, si se configuran las causales de procedibilidad, ser planteada al juez constitucional mediante la acción de Tutela.

Ahora bien cuando el empleador despide, traslada o desmejora a un trabajador aforado, sin que medie autorización judicial, el trabajador puede acudir a la jurisdicción laboral en acción de reintegro. Corresponde al operador judicial, en esta hipótesis, determinar si el patrono estaba obligado a solicitar permiso judicial para el despido, y si el mismo cumplió con tal deber. (Corte constitucional, Sentencia T-683 de 2006).

En la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia se establece que el principio de estabilidad en el empleo no se opone a la celebración de contratos a término

⁸ Ver sentencia SU-036 de 1999.

⁹ Al respecto puede consultarse la sentencia C-710 de 1996.

definido, puesto que las relaciones laborales no son perennes o indefinidas, pues tanto el empleador como el trabajador, en las condiciones previstas en la ley y en el contrato tienen libertad para ponerles fin, respecto de lo cual la Ley 50 de 1990, dispone que en el caso que se presente una terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización y que “a pesar de que el artículo 53 de la Constitución haya comprendido dentro de los principios que han de inspirar la legislación laboral el de que ésta consagre el de la estabilidad en el empleo, esta no se trata de una estabilidad absoluta, sino de una protección razonable que conduzca a la preservación de la vocación de permanencia que tiene la relación laboral, dentro de unas condiciones económicas y de mercado concretas y prácticas, así como a lograr la indemnidad del trabajador.”¹⁰ La Carta Constitucional determina que en los casos que se presente un despido sin justa causa, el empleador tiene el deber de pagar una suma de dinero que se encuentra previamente estipulada en la normatividad colombiana con el propósito de “reparar el daño al asalariado y disuadir al empresario de llevar a cabo conductas contrarias a la ley.”¹¹

De igual manera el empleador que en un caso concreto llegue a despedir sin una justa causa a uno de sus empleados, a parte de la indemnizaciones a las cuales probablemente estaría en la obligación de cancelar a favor del trabajador, así mismo estaría sujeto al Reintegro laboral por sentencia judicial, ello como resultado de lo plasmado a través de una “sentencia judicial que ordena el reintegro del trabajador declarando sin solución de continuidad el contrato, lo cual tiene como consecuencia el reconocimiento de la unidad del vínculo, y deberá ordenar la reanudación del servicio como consecuencia de la ilegalidad del despido, situación en la que el juez reconoce al trabajador el derecho a ser restituido al estado en que se hallaría de no haber existido el acto ilícito. El

¹⁰ COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia No. 115. Septiembre 26 de 1991. Sala Plena.

¹¹ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-594 de 20 de de 1997. Magistrado Ponente

empleador que por sentencia judicial resulta obligado a reintegrar a un trabajador en el entendimiento de que la relación laboral no ha tenido solución de continuidad, debe restituirlo en las condiciones de empleo en que se encontraría de no haber mediado el despido y, siendo el contrato de trabajo de tracto sucesivo, el trabajador debe ser considerado como si durante el tiempo en que permaneció cesante por la decisión ilegal del patrono hubiera continuado prestando efectivamente el servicio.”¹²

Teniendo en cuenta que el empleador debe respetar las diferentes asociaciones de profesionales o sindicatos, que a través de su creación los empleados y miembros de las mismas busquen mejorar las condiciones de todos los empleados de una empresa específica, a través de la ejecución de diferentes actividades y mecanismos, motivo por el cual es necesario que los líderes, presidentes y en general la directiva de los mismos cuenten con ciertas garantías, con el fin de que a raíz de su actividad sindical no salgan perjudicados frente a su estado de vulnerabilidad por ejemplo en relación con los empleadores, por ello es preciso explicar el concepto de La libertad sindical, entendida como “el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones; la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado; y el poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros

¹² COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 6854 de septiembre 22 de 1994. Magistrado Ponente Hugo Suescùn Pujols.

aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos.”¹³

3.3 MARCO TEORICO

El centro de atención laboral Bucaramanga es creado con miras al mejoramiento de la utilización de los mecanismos de protección de los derechos laborales de las y los trabajadores de la Región; el trabajo que se realiza en estas instalaciones tiene como propósito la propugnación de los derechos humanos frente a las personas naturales y/o jurídicas.

Durante el desarrollo de la práctica jurídica social en el centro de atención laboral Bucaramanga se logró evidenciar que los marcos teóricos bajo los cuales se desarrolló esta, son:

❖ DERECHO ALTERNATIVO

OLGA MELISSA TORRES BUENO y otros¹⁴ afirman que el derecho alternativo es una práctica de la aplicación de las fuentes no oficiales a la resolución de conflictos, esta no debe confundirse con el pluralismo que es un principio de la filosofía de la constitución nacional Colombiana y que también es una directriz del campo jurídico-político, el derecho alternativo es un acto, un modelo de construcción del derecho que tiene su fundamento en el desarrollo desde cierto punto de vista, que implique los valores asociados a la reafirmación de la libertad humana, frente a los abusos del Estado, del derecho a la vida, de la lucha por la repartición del producto social, por la reducción de la desigualdad y por la defensa del futuro del hombre, preservando para él y para las generaciones futuras el medio ambiente y la naturaleza.

¹³ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-465 de 14 de mayo de 2008. Magistrado Ponente Manuel José Cepeda Espinosa.

¹⁴ TORRES BUENO olga melissa y otros, taller No. 12 derecho alternativo. Barranquilla, Universidad del Atlántico, facultad de ciencias jurídicas. 2013

Esta práctica alternativa se crea a partir de los conflictos sociales de Latinoamérica y tiene como propósito la creación de un nuevo orden jurídico, buscando las posibles contradicciones dentro de este, el derecho alternativo ampara los DERECHOS HUMANOS como punto de inicio de un orden jurídico, que defiende una concepción integral del hombre, y la satisfacción de las necesidades que tiene éste y el conjunto de la comunidad, este discurso constituye un sinónimo de derecho alternativo, porque se condensa en una postura contestataria, cuyo poder de eficacia choca contra la hegemonía del derecho estatal. Su utilización por parte de los oprimidos tiene como fin exigir al Estado, lo que el propio Estado, no quiere dar.

Con este fin, en América Latina, se han constituido numerosos servicios legales alternativos que tiene como desarrollo una labor pedagógica de ideología jurídica, del derecho alternativo que permiten su promoción en las organizaciones populares.

❖ EL COOPERATIVISMO

Siguiendo al profesor GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA, en su libro MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, se encuentran como principales características las siguientes:

- Es la doctrina para mejorar el nivel de vida de los obreros y miembros de la clase media por iniciativa propia, según la práctica y teoría económica de la cooperación, por medio de sociedades cooperativistas y mutuales.
- Persigue acabar con la finalidad de lucro y recuperar la libertad de los productores individuales por la acción mutua y voluntaria entre sus miembros
- Sus principios básicos son:
 - La asociación de personas y no de capitales
 - La igualdad entre los miembros

- La voluntariedad asociativa
- La obtención de un beneficio común por un esfuerzo común
- El cooperativismo es una forma de organización en donde sus miembros se asocian de manera libre, en su condición de seres humanos y en un plano de igualdad, con el fin de favorecer sus intereses económicos.
- La realización práctica del cooperativismo, está basada en la supresión de los intermediarios, emancipando así a las clases trabajadoras por medio de las cooperativas de producción, en las cuales, estando el capital en manos de sus miembros, estos tendrán derecho al producto integro de su trabajo.

❖ **EL SOLIDARISMO**

Siguiendo al profesor GUILLERMO GUERRERO FIGUEROA, en su libro MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, se encuentran como principales características las siguientes:

- Esta doctrina es una concepción organicista que rechaza el egoísmo individualista como el colectivismo marxista
- Considera a los hombres dependientes entre sí, siendo cada cual una cedula de un organismo que es la sociedad.
- Es una tendencia humanitaria y moral de la que se ha valido la política francesa en su legislación social.
- Para esta doctrina, la base de transformación de la sociedad está en la cooperación y en el mutualismo, así como en la acción del Estado como gran factor de solidaridad.
- Esta teoría pretende sustituir el régimen del asalariado por el de la cooperación

- Sus mayores representantes son DURKHEIM, CHARLES GIDE y LEÓN

4. METODOLOGIA

En este aspecto, la metodología es importante para el logro del objetivo general, Aportar al desarrollo de las estrategias de exigibilidad de derechos laborales de los trabajadores adscritos al CAL a través de la asesoría, capacitación y acompañamiento jurídico en materia individual, y a partir de la investigación realizada desde el CAL en materia colectiva, por lo tanto fue necesario y vital el estudio de la normatividad señalada para aplicar a estos temas; además de los conocimientos adquiridos en otros aspectos del derecho y que por medio un trabajo interdisciplinario se pudo lograr responder de manera acertada a las situaciones que se presentaron al interior de la entidad. Por lo anterior y teniendo en cuenta los objetivos específicos seguidamente se describirá el método que se utilizó para la realización de estos.

1. Referente al Objetivo:

- **IDENTIFICAR Y DESARROLLAR LAS ESTRATEGIAS DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DIRECCIONADAS A LA EXIGIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES.**

Frente a este aspecto se realizó por parte del personal administrativo una capacitación consistente en la apropiación y manejo de la base de datos y/o sistema utilizado por el CAL. Sistema en el cual se diligencian los datos personales de los trabajadores que requieren la asesoría, una vez ingresados los datos, en el desarrollo de la asesoría, se complementan los datos del usuario, con aquellos que son relevantes para elaborar la acción jurídica pertinente en cada caso en particular.

En este primer objetivo de la práctica se estableció cuáles son las acciones jurídicas que pretenden desarrollar las practicantes, así pues se expuso en la capacitación que en el CAL se realiza cualquier acción jurídica que la persona pueda ejercer en su propio nombre sin la representación de un abogado o una abogada, teniendo siempre presente que la acción respectiva debe ser idónea y eficaz para lograr la protección o la satisfacción de los derechos de la persona que consulta.

2. De acuerdo al objetivo:

- **APORTAR AL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA DIFICULTAD DEL ACCESO A LA JUSTICIA EN LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL IMPLEMENTADA POR EL CAL A TRAVÉS DE LA ESCUELA NACIONAL SINDICAL.**

La metodología de aplicación para este objetivo fue el análisis del contenido de la documentación suministrada por las organizaciones sindicales asignadas por parte del Centro de atención laboral, las cuales fueron **SNTT FLORIDABLANCA, SNTT GIRON, SINTRACAVI, UTRACLARO Y SINALTRAINBEC**, este estudio se realizó en aras de determinar si los Jueces, Inspectores del Trabajo y Fiscales de la región están tomando decisiones acorde a la jurisprudencia de las altas Cortes, teniendo en cuenta dentro de sus fallos judiciales y administrativos los diferentes tratados internacionales integrados al marco jurídico colombiano a través del bloque de Constitucionalidad en los convenios 87 y 98 de la OIT, y la doctrina del comité de Libertad Sindical y recomendaciones de órganos de control del mismo organismo internacional. Igualmente se llevó un registro de todas estas actuaciones las cuales se expondrán más adelante.

3. Respecto al objetivo:

- **BRINDAR ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO A LAS Y LOS TRABAJADORES QUE HAGAN USO DE LOS SERVICIOS DEL CAL COMO HERRAMIENTA DE DEFENSA DE SUS DERECHOS LABORALES EN MATERIA INDIVIDUAL.**

La metodología aplicada para este objetivo fue el asesoramiento Jurídico que se brindó de manera constante a los asociados de SIMTRAEMSDDES y usuarios del CAL Bucaramanga, en todo lo relacionado a los derechos de las y los trabajadores con el acompañamiento de los asesores de las empresas a las cuales están vinculados.

En estas asesorías jurídicas no solo se direccionó al usuario, también y si el caso lo justificaba, se realizaba la acción correspondiente fueran de tipo administrativo como Derecho de Petición, o en vía constitucional como lo es una Acción de Tutela o los recursos pertinentes de acuerdo al fallo judicial o administrativo de cada caso en particular, partiendo de satisfacer la necesidad de la persona que se acercaba al CAL – BUCARAMANGA.

Todo lo anterior tendiente a ayudar a encontrar una solución pronta y eficaz a su problema jurídico y logrando el reconocimiento y cumplimiento de sus derechos como trabajador, generando también una conciencia sobre los mismos, pues la asesoría buscaba informar a los usuarios de sus derechos y de los mecanismos de defensa y reclamación de los mismo, evitando así el que se siguieran cometiendo injusticias sobre ellos como trabajadores y mostrando la validez y efectividad del Centro de Atención Laboral, CAL – Bucaramanga como una herramienta para este fin, la cual no generó ningún costo, y solo es posible por la intención política de las dos centrales obreras artífices de este proyecto, la CTC y la CUT, donde se busca dignificar la fuerza de trabajo y que las relaciones obrero – patronales se de en condiciones justas y equitativas, ceñidas a la regulación en materia laboral, constitucional y en consonancia directa con lo determinado por los tratados, acuerdos y demás herramientas de orden internacional ratificadas por el

Estado colombiano ante la OIT, en la salvaguarda de del derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, el derecho de asociación, los cuales constituyen un pilar fundamental dentro del Estado Social de Derecho.

4. En cuanto al último objetivo:

- **DESARROLLAR JORNADAS DE CAPACITACIÓN EN DIFERENTES TEMAS DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL Y SEGURIDAD SOCIAL A TRAVÉS DE LA REALIZACIÓN DE TALLERES Y CHARLAS DIRIGIDAS A LAS Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL CAL, CON RELACIÓN A LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE.**

La metodología para la aplicación de este objetivo fue la participación de las diferentes capacitaciones ofrecidas por la Escuela Nacional Sindical y la Corporación Justicia y Libertad, en donde a través de la realización de talleres y charlas dirigidas a las y los trabajadores adscritos al centro de atención laboral CAL - SIMTRAENDES, se logró esclarecer no solo lo que a través de la historia se ha venido enseñando sino también que se palpó la realidad gracias a estas profundizaciones que se desarrollaron en estas jornadas, aportando así en los diferentes temas de derecho laboral individual y seguridad social con relación a la aplicación de la normatividad vigente, de igual forma se realizaron diferentes informes con relación a estas capacitaciones los cuales se expondrán más adelante.

De igual forma parte de esta metodología hacen parte los informes que se realizaron periódicamente relacionando en ellos las actividades jurídicas anteriormente planteadas y realizadas a través de la práctica social realizada en el CAL.

4.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PRACTICA JUSTICIA SOCIAL

Cuadro N° 4: Cronograma Práctica Jurídica Social

ACTIVIDAD	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.1. ACTIVIDAD 1: Aprendizaje sobre el funcionamiento de la base datos.																
1.2. ACTIVIDAD 2: Direccionamiento de las funciones administrativas a desarrollar con relación al funcionamiento del CAL.																
1.3. ACTIVIDAD 3: Delegación de funciones por parte de las directivas a realizar para el cumplimiento de los objetivos propuestos en el objeto social del CAL.																

ACTIVIDAD	MES 1			MES 2			MES 3			MES 4		
<p>1.4. ACTIVIDAD 1: Capacitación por parte de la Escuela Nacional Sindical. Recolectar información de las diferentes organizaciones sindicales asignadas por el CAL y la Escuela Nacional Sindical.</p>												
<p>1.5. ACTIVIDAD 2: Recolectar información de las diferentes organizaciones sindicales asignadas por el CAL y la Escuela Nacional Sindical.</p>												
<p>1.6. ACTIVIDAD 3: Sistematización de la información recolectada por parte de las organizaciones sindicales y diligenciadas en la matriz elaborada por la Escuela Nacional Sindical.</p>												
<p>1.7. ACTIVIDAD 4: Elaboración de informes con relación a la investigación elaborada con base a la información suministrada por parte de las organizaciones sindicales presentados a la Escuela Nacional Sindical y al CAL.</p>												

ACTIVIDAD	MES 1			MES 2			MES 3			MES 4		
ACTIVIDAD 1: Recepción y registro de usuarios.												
ACTIVIDAD 2: Atención y asesoría jurídica a los usuarios adscritos al CAL.												
ACTIVIDAD 3: Estudio y Proyección de las acciones jurídicas.												
ACTIVIDAD 4: Seguimiento de las acciones jurídicas realizadas.												

ACTIVIDAD	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
ACTIVIDAD 1: Asistir y brindar acompañamiento en el desarrollo de las actividades desarrolladas por la corporación justicia y libertad a través del cal para la formación de trabajadores de la palma.																
ACTIVIDAD 2: Realización de clínicas jurídicas dentro del centro de atención laboral (cal)																
ACTIVIDAD 3: Elaboración de módulos sobre el desarrollo del procedimiento administrativo sancionatorio y derechos individuales.																

4.2 INFORMES PRESENTADOS

4.2.1. PRIMER INFORME

1. INTRODUCCION

Durante el desarrollo del primer mes de la práctica jurídica social, se realiza una presentación e introducción del proyecto CAL - Centro de Atención Laboral, por parte de la Directora, la Doctora Marely Cely Silva, en la cual indica que el Centro de Atención Laboral fue creado para brindar orientación y asesoría jurídica y psicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna, con la pretensión principal de proteger el ejercicio de las libertades sindicales, contribuir con la formalización laboral y asesorar a trabajadores y trabajadoras en temas de reparación, así como en cualquier tema laboral o de seguridad social, con un enfoque incluyente que permita la atención diferenciada de diferentes grupos poblaciones. La iniciativa de crear un centro de atención laboral surge como una alternativa de respuesta al modelo de flexibilización laboral que se implementó en Colombia a partir de la expedición de la Ley 50 de 1990 y las demás reformas laborales, y como propuesta de solución frente a la desprotección originada en las crecientes formas de deslaboralización y tercerización laboral, y es así como en el mes de febrero del año 2011, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), ambas desde el nivel Nacional, suscribieron un acuerdo de cooperación entre ambas Centrales para adelantar conjuntamente la iniciativa del CAL en cuatro principales ciudades de Colombia, Bogotá, Medellín, Cartagena y Bucaramanga, permitiendo brindar de forma integral una atención jurídica y psicosocial a las y los trabajadores Colombianos, teniendo siempre como objetivo primordial, la defensa de los derechos laborales, con el fin de lograr una relación obrero patronal más justa y equitativa.

Posteriormente y siendo esta una etapa fundamental para el óptimo desarrollo de la práctica, se realiza capacitación y explicación pertinente por parte de la asistente administrativa, la señora Aracely Calderón, sobre el manejo del sistema interno y/o base de datos implementado en el CAL y acerca de metodología utilizada en esta entidad. También se procura el estudio de la normatividad vigente a la fecha y sus respectivas actualizaciones para eventualmente iniciar el trabajo a desarrollar.

2. DESARROLLO DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN ESTA PRIMERA ETAPA DE LA PRÁCTICA JURIDICO SOCIAL.

A continuación se dará a conocer como fue el desarrollo en esta primera etapa de la práctica Jurídico social, en la cual se ejecutó el objetivo número uno que hace referencia a:

IDENTIFICAR Y DESARROLLAR LAS ESTRATEGIAS DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DIRECCIONADAS A LA EXIGIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES.

Este objetivo se encuentra subdivido en tres actividades que se desarrollarán a continuación:

ACTIVIDAD 1

APRENDIZAJE SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DE LA BASE DATOS

En el desarrollo de esta actividad el personal administrativo brinda una capacitación consistente en la apropiación y manejo de la base de datos y/o sistema utilizado por el CAL. Sistema en el cual se diligencian los datos personales de los trabajadores que requieren la asesoría, una vez ingresados los

datos básicos y remitido al practicante que realizara la atención jurídica, en el desarrollo de la asesoría se complementan los demás datos complementarios del usuario, aquellos que son relevantes para elaborar la acción jurídica pertinente de acuerdo a cada caso en particular.

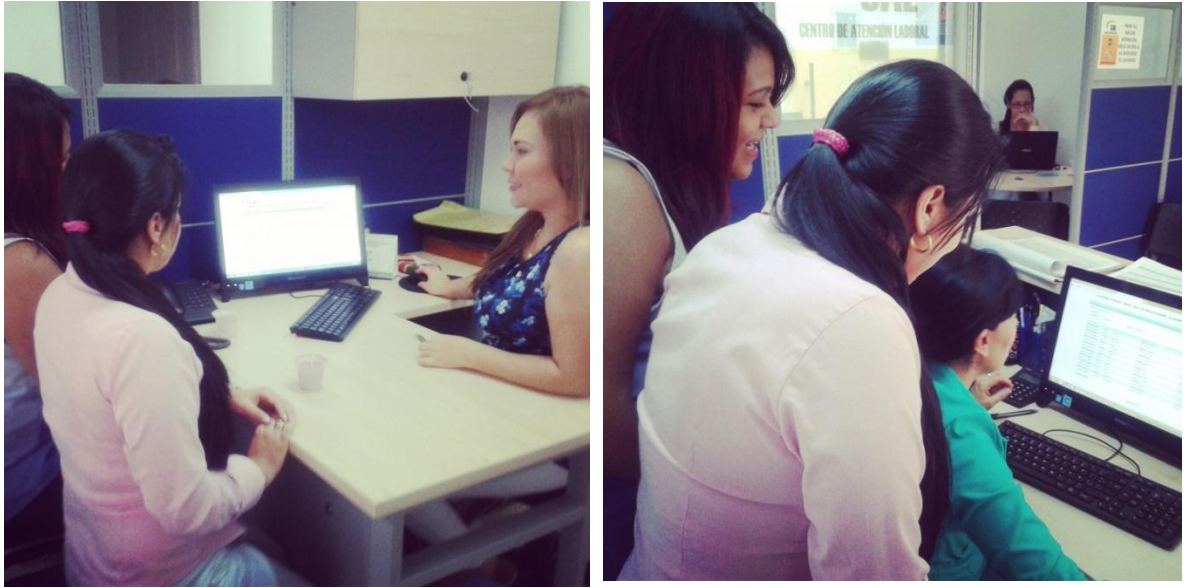
Ahora bien, el propósito principal de esta primera actividad se enfoca en tener una adecuada apropiación del reglamento interno del Centro de Atención Laboral, una óptima adaptación al equipo de trabajo, compuesto por la Directora, la asistente administrativa, abogados quienes tienen el papel de asesores en modalidad de voluntariado y demás practicantes de las carreras de derecho y trabajo social, todo esto en aras de llevar a cabo el propósito de constitución del CAL, el cual consiste en brindar una asesoría integral a las y los trabajadores.

Gestionar personas > Detalle de la persona > Asesoría			
Tipo de identificación:	Cédula de ciudadanía	Municipio:	SAN MARTIN
Identificación:	77132573	Barrio:	
Nombres:	Henry	Dirección:	San Martín
Apellidos:	Crespo	Teléfono:	317289476
Género:	Masculino	Grado de escolaridad:	Primaria completa
Edad:	33	Estrato:	
Departamento:	CESAR	Profesión:	TRABAJADOR (A) PALMA

General	Infractor	Asesoría jurídica	Asesoría psicosocial
* Tipo Caso <input type="text" value="Seleccione una opción..."/>			
* Fecha del caso <input type="text" value="2014-10-06"/>			
* Labora actualmente <input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No			
* Afiliado a EPS <input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No			
Nombre de la EPS <input type="text"/>			
* Afiliado a pensiones <input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No			
Fondo de pensiones <input type="text"/>			
* Afiliado a ries. prof. <input checked="" type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No			
Nombre ARP <input type="text"/>			
* Orientación al servicio <input type="text" value="Seleccione una opción..."/>			
Otra orientación al serv. <input type="text"/>			
* Motivo de consulta <input type="text" value="Seleccione una opción..."/>			

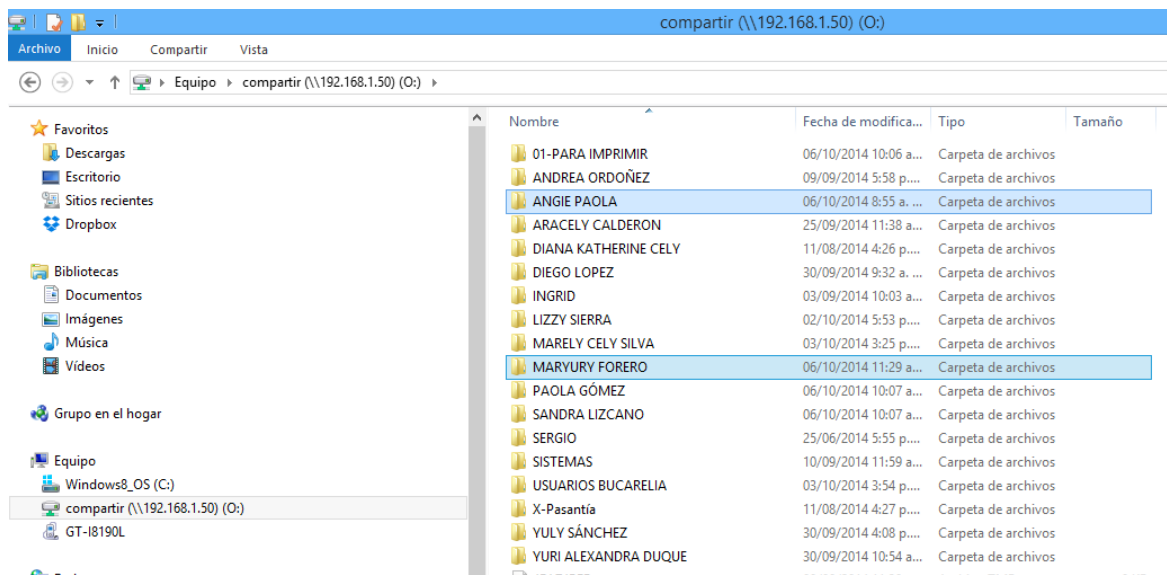
Los campos con * son obligatorios

- Imagen No. 1: Pantallazo del Sistema del CAL utilizado para diligenciar la información general de los trabajadores que requieren asesoría jurídica y/o sicosocial. <http://192.168.1.50/usuarioscal/index.php?page=Login>



- Imagen No. 2: Capacitación a las practicantes en el Centro de atención laboral, por parte de la Doctora Marely Cely, Directora del CAL y por parte de la asistente administrativa del CAL, sobre el funcionamiento y forma adecuada para diligenciar el respectivo sistema.

Se crea en el sistema del computador, herramienta de trabajo que manejan todos los practicantes, una carpeta compartida, en la cual archivarán los documentos elaborados, con el fin de que se pueda acceder a ellos desde cualquier equipo de la oficina del Centro de Atención Laboral para su eventual revisión y aprobación.



- Imagen No. 3: Ilustración de la pantalla del computador utilizado por los practicantes, en el cual se evidencia la creación de carpetas con los diferentes nombres de los integrantes del equipo del Centro de Atención Laboral, en las cuales se debe archivar las distintas acciones realizadas.

Conforme al contenido establecido en el Manual de Protocolos y Herramientas de Gestión Centro de Atención Laboral se puede establecer cuáles son las acciones jurídicas que tienen la posibilidad de elaborar las practicantes, así pues de acuerdo a lo expresado anteriormente, se determina la procedencia de realizar cualquier acción jurídica que la persona pueda ejercer en nombre propio sin la representación de un abogado, obedeciendo siempre a la función del CAL tendiente a que la acción elaborada debe ser idónea y eficaz que obtenga los resultados que persigue, logrando la protección o la satisfacción de los derechos del trabajador o trabajadora que requiere asesoría.

Entre las acciones jurídicas que se realizan en el Centro de Atención Laboral el Manual de Protocolos y Herramientas de Gestión establece las siguientes:

- a) Acciones de tutela

- b) Impugnación a fallos de tutela
- c) Solicitudes de cumplimiento de fallo de tutela
- d) Incidentes de desacato
- e) Derechos de Petición
- f) Reclamaciones de pago
- g) Solicitudes de investigación administrativa o querellas
- h) Quejas por acoso Laboral
- i) Impugnaciones
- j) Renuncia motivadas
- k) Liquidaciones
- l) Conceptos jurídicos
- m) Solicitudes de insistencia

ACTIVIDAD 2

DIRECCIONAMIENTO DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS A DESARROLLAR CON RELACIÓN AL FUNCIONAMIENTO DEL CAL.

Esta actividad sintetiza de forma complementaria el ámbito de apropiación y conocimiento del funcionamiento administrativo del Centro de Atención Laboral que debe tener cada practicante que haga parte del equipo del CAL, de lo anterior y conforme al Manual de Protocolos y Herramientas de Gestión, el estudio y análisis del reglamento del CAL es uno de los primeros acercamientos a la estructura de trabajo interna, pues es la herramienta esencial que recoge los aspectos mínimos del funcionamiento del Centro de Atención Laboral. Cada reglamento de los Centros de Atención Laboral en Colombia, deben regular los siguientes aspectos:

- a) Estructura orgánica del CAL (órganos, funciones y responsabilidades)
- b) Derechos y deberes de los estudiantes practicantes

- c) Procedimiento para la vinculación de profesionales voluntarios
- d) Procedimiento para la terminación de las prácticas
- e) Atención al público y funcionamiento del CAL (horarios, protocolo de atención al público, casos que se tramitan, etc.)
- f) Evaluación del servicio, quejas y reclamos

De lo anterior, el Manual de Protocolos y Herramientas de Gestión del Centro de Atención Laboral establece quienes son las personas encargadas de ofrecer una atención y asesoría a las y los trabajadores, teniendo como objetivo principal, aportar soluciones a la problemática que presenta el usuario, brindando siempre una atención integral.

“La Asesoría se prestará por las siguientes personas

- g) Estudiantes practicantes de derecho: son personas que se encuentran cursando los últimos años o semestres del programa de Derecho, en alguna de las Universidades con las que se tiene convenio, que se vinculan al CAL en calidad de practicantes para cumplir el requisito de práctica profesional que les exige su respectiva universidad, a la vez que para prestar una labor social en favor de trabajadores y trabajadoras.
- h) Estudiantes de trabajo social, psicología, sociología o afines: son personas que se encuentran cursando los últimos años o semestres de cualquiera de las carreras de las ciencias sociales que se vinculen al componente sicosocial del CAL, en alguna de las Universidades con las que se tiene convenio para tales efectos, en calidad de practicantes para cumplir con el requisito de práctica profesional que les exige su respectiva universidad, a la vez que para prestar una labor social en favor de trabajadores y trabajadoras..

- i) Abogados (as) voluntarios (as): son personas que se han graduado como abogados (as) y que se vinculan al CAL en calidad de voluntarios, para prestar un servicio social en favor de trabajadores y trabajadoras. La Junta Directiva decide todo lo referido a la vinculación de los profesionales voluntarios.

- j) Profesionales de las ciencias sociales voluntarios: son personas que se han graduado como profesionales en alguna de las áreas de las ciencias sociales y/o humanidades y que se vinculan al CAL en calidad de voluntarios para prestar un servicio social en favor de trabajadores y trabajadoras. La Junta Directiva decide todo lo referido a la vinculación de los profesionales voluntarios.”¹⁵

ACTIVIDAD 3

DELEGACIÓN DE FUNCIONES POR PARTE DE LAS DIRECTIVAS A REALIZAR PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PROPUESTOS EN EL OBJETO SOCIAL DEL CAL.

Finalmente se asignan los deberes que asumirán las practicantes en el estricto cumplimiento de sus funciones, conforme a las directrices expuestas por la Directora de la práctica, estas funciones obedecen a los parámetros establecidos por el Manual de Protocolos y Herramientas de Gestión del Centro De Atención Laboral, consistentes en:

“Atención Jurídica: Son responsables de la atención jurídica en el CAL la Dirección de cada CAL, los (as) estudiantes de derecho practicantes y los (as) abogados (as) voluntarios (as) que presten sus servicios en el CAL, conforme se indicó en el

¹⁵Escuela Nacional Sindical, Manual de Protocolos y Herramientas de Gestión – Centro de Atención Laboral, Versión 01, Marzo de 2014.

acápites 3.6 del Capítulo I. Estos dos últimos, serán responsables de la atención jurídica, siempre bajo la coordinación de la Dirección de cada CAL.

La atención jurídica es entendida para estos efectos como la prestación de los servicios gratuitos de orientación y asesoría jurídica en temas de derecho laboral (individual o colectivo) y de seguridad social que las personas usuarias requieran, más la realización de acciones jurídicas que las personas puedan encaminar o adelantar en su propio nombre, con el respectivo seguimiento de los resultados que cada acción puede llegar a producir. Implica el ejercicio del papel de defensores y defensoras de derechos humanos laborales que dentro del CAL el equipo de trabajo debe cumplir en la atención de casos o situaciones individualizadas que se pongan bajo su conocimiento.

Protocolo de atención

De manera general, se definen los pasos que se deben llevar a cabo al interior de cada CAL, con miras a brindar a las personas trabajadoras atendidas un servicio integral:

- Recepción inicial de la persona
- Entrevista inicial
- Análisis del caso (Asesoría jurídica).
- Solución del caso.
- Acciones jurídicas.
- Seguimiento
- Intervención del componente psicosocial¹⁶

De lo explicado se tiene que el protocolo de atención debe ser implementado por cada uno de los asesores voluntarios y demás practicantes del Centro de Atención Laboral, en aras de brindar una atención integral al usuario del CAL, tal como lo

¹⁶ Escuela Nacional Sindical, Manual de Protocolos y Herramientas de Gestión – Centro de Atención Laboral, Versión 01, Marzo de 2014

establece el Manual de Protocolos y Herramientas de Gestión, teniendo en cuenta los siguientes preceptos:

“Recepción inicial de la persona: La Secretaria del CAL hará la recepción inicial del caso y será encargada de anotar los datos generales de la persona en la base de datos de usuarios y acciones del CAL, además de diligenciar con cada persona que acuda al CAL por primera vez la respectiva planilla de asistencia del día en que se produce la consulta. La Secretaria del CAL no debe emitir juicio o concepto jurídico sobre el caso.

Entrevista inicial: A continuación, la persona será remitida por la Secretaria al asesor o a la asesora del componente jurídico que se encuentre en turno, a fin de que se realice la entrevista y el análisis del caso.

En la entrevista inicial, el asesor o asesora que atiende a la persona, debe ofrecer un trato amable y cordial, saludando y presentándose a la persona, como quien le va a brindar el servicio. Debe comenzarse por indagar los motivos por los que la persona consulta y se debe efectuar el registro de la información de la asesoría en la base de datos de usuarios y acciones, teniendo suma precaución de no interrumpir abruptamente el relato que la persona ofrezca sobre su situación particular, de tal modo que no se pierda en ningún momento la relación amable y cordial durante la atención a la persona.

La entrevista no debe manejarse a partir de la formulación de preguntas específicas o técnicas a la persona que formula la consulta, sino que, más bien, constituye el primer acercamiento entre la persona que consulta y el asesor o la asesora, en busca de la confianza que se requiere para brindar un servicio en óptimas condiciones.

Análisis del caso (Asesoría jurídica): El componente jurídico realizará la entrevista indagando el motivo objeto de consulta a fin de establecer el o los

derechos vulnerados y la acción jurídica pertinente para buscar la protección en cada caso.

La asesoría deberá brindarse siempre en términos y con vocabulario que la persona que consulta pueda comprender, y se deberá verificar durante todo momento que la persona comprenda la información que se le ofrece en la asesoría. En aquellos casos en los que la persona tenga algún tipo de discapacidad que pueda afectar, dificultar o impedir ese entendimiento, deberán establecerse maneras de lograr la comunicación y el entendimiento.

Solución del caso: El componente jurídico emitirá su concepto, 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.

Acciones jurídicas: El componente 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 y usuarias, 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, reclamaciones de pago, acciones en materia de inclusión laboral, cartas de renuncia motivada, solicitudes de insistencia, solicitudes de cumplimiento de fallos de tutela, impugnaciones, entre otras.

Todas las actuaciones deben de estar enmarcadas dentro de las líneas del derecho laboral y la seguridad social, o de inclusión laboral, lo que no constituye un impedimento para brindar asesoría a las/los usuarios en otros temas (generalmente hay temas de consulta conexos al asunto laboral o de seguridad social, siempre que el CAL se encuentre en capacidad de brindar una asesoría u orientación idóneas).

Seguimiento: El componente jurídico, en cumplimiento de la responsabilidad que adquiere frente a las personas atendidas, debe de permanecer al tanto de lo que ocurra con la acción jurídica realizada¹⁷ y del estado en que se encuentren los derechos de la persona. El seguimiento se lleva a cabo mediante la llamada telefónica posterior a la persona o la comunicación con esta mediante medios electrónicos (redes sociales o correos electrónicos por ejemplo), con la respectiva anotación del resultado en la base de datos de usuarios y acciones del CAL.

En caso de que la persona atendida no pueda ser contactada con la primera llamada para la verificación de resultados, se debe repetir el procedimiento con una periodicidad razonable o de acuerdo a la información que suministre otra persona en caso de que se haya contestado la llamada. El seguimiento no se entiende cumplido con una sola llamada, a menos que se contacte a la persona atendida y se tenga noticia del resultado de la acción.

Cuando se determine con la llamada de seguimiento que la acción jurídica no obtuvo un resultado positivo¹⁸, se le deberá informar a la persona cuál es el camino a seguir para continuar buscando la protección o satisfacción de sus derechos”.¹⁹

¹⁷ Presupuesto indispensable para que el seguimiento tenga lugar, es que la persona atendida haya reclamado su acción jurídica en el CAL y que la haya ejercido, lo cual implica que la haya radicado en la entidad competente para resolverla o la haya entregado por cualquier medio idóneo al particular infractor de sus derechos

¹⁸ Los resultados serán positivos cuando los derechos de la persona se protejan efectivamente, se logre que cesen las conductas que los afectan o que se cumplan los deberes legales que se omiten. El resultado específico dependerá del tipo de acción jurídica.

¹⁹ Escuela Nacional Sindical, Manual de Protocolos y Herramientas de Gestión – Centro de Atención Laboral, Versión 01, Marzo de 2014.

4.2.2. SEGUNDO INFORME

1. INTRODUCCION

Durante el segundo mes de la práctica social, se realizó la recolección de sentencias y resoluciones emitidas durante el año 2012 y 2013 de las organizaciones sindicales asignadas por el CAL en la región de Santander, con miras a determinar si los Jueces, Inspectores del Trabajo y Fiscales de la región están tomando decisiones acorde a la jurisprudencia de las altas Cortes, definiendo así si estos han tenido en cuenta dentro de sus fallos judiciales y administrativos los diferentes tratados internacionales integrados al marco jurídico colombiano a través del bloque de Constitucionalidad en los convenios 87 y 98 de la OIT, y la doctrina del comité de Libertad Sindical y recomendaciones de órganos de control del mismo organismo internacional. Los sindicatos que se asignaron para esta investigación fueron: **SNTT FLORIDABLANCA, SNTT GIRON, SINTRACAVI, UTRACLARO Y SINALTRAINBEC.**

Teniendo en cuenta lo anterior en este segundo informe, se podrá evidenciar los avances que se han logrado mediante el desarrollo de la investigación sobre la dificultad del acceso a la justicia en la protección del derecho de libertad sindical implementada por el CAL a través de la Escuela Nacional Sindical, en este orden de ideas se evidenciará que el objetivo planteado para este segundo mes se desarrolló a cabalidad y en esta medida evidenciar el cumplimiento de cada una de las funciones jurídicas asignadas en **SINTRAEMSDES-CAL BUCARAMANGA.**

2. DESARROLLO DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN ESTA SEGUNDA ETAPA DE LA PRÁCTICA JURIDICO SOCIAL.

A continuación se dará a conocer como fue el desarrollo en esta segunda etapa de la práctica Jurídico social, en esta se ejecutó el objetivo número dos el cual hace

referencia a:

APORTAR AL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LA DIFICULTAD DEL ACCESO A LA JUSTICIA EN LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL IMPLEMENTADA POR EL CAL A TRAVÉS DE LA ESCUELA NACIONAL SINDICAL.

Este objetivo se encuentra subdividido en cuatro actividades que se desarrollarán a continuación:

ACTIVIDAD 1

**CAPACITACIÓN POR PARTE DE LA ESCUELA NACIONAL SINDICAL.
RECOLECTAR INFORMACIÓN DE LAS DIFERENTES ORGANIZACIONES
SINDICALES ASIGNADAS POR EL CAL Y LA ESCUELA NACIONAL
SINDICAL.**

Para el desarrollo de estos puntos SINTRAEMSDES-CAL BUCARAMANGA realizó una capacitación con relación al área de investigación, donde un profesor de la Escuela Nacional Sindical en una jornada de trabajo explicó a fondo el tema sobre **LA DIFICULTAD DEL ACCESO A LA JUSTICIA PARA LA PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL**, en esta capacitación el Doctor Juan Camilo Pulgarín indicó que el acceso a la Justicia constituye el núcleo de la seguridad jurídica, como la garantía necesaria que deben tener todos los ciudadanos e instituciones de que sus derechos podrán ser respetados y en su caso, defendidos por el estado, es por ello que no se deben tratar solamente los obstáculos que existen para lograr que efectivamente las pretensiones y peticiones sean atendidas o de alentar un sistema en el que se pueda fácilmente acceder a la justicia, sino también las necesarias decisiones que permitan que, una vez planteada la acción correspondiente, ella sea considerada en tiempo y forma para no hacer aparentes

los derechos pretendidos o defendidos, pues cuando los infractores detectan que la Justicia no da una respuesta adecuada a los derechos de sus perjudicados, se transforman en beneficiarios de la ineficiencia bajo un manto de legitimidad.

ACTIVIDAD 2

RECOLECTAR INFORMACIÓN DE LAS DIFERENTES ORGANIZACIONES SINDICALES ASIGNADAS POR EL CAL Y LA ESCUELA NACIONAL SINDICAL.

En este punto se autorizó por parte de SINTRAEMSDES-CAL BUCARAMANGA acceder a ciertos sindicatos, estos son, SNTT FLORIDABLANCA, SNTT GIRON, UTRACLARO, SINTRACAVI Y SINALTRAINBEC con el fin de recolectar información y evidenciar si estos han realizado acciones judiciales o ante autoridades administrativas y de ser así cuales han interpuesto, ya sea ante la RAMA JUDICIAL, MINISTERIO DE TRABAJO O FISCALIA GENERAL DE LA NACION, con el fin de determinar si estas entidades han venido realizando efectivamente su trabajo y si están velando por el amparo a los derechos laborales y de asociación invocados o si por el contrario solo se están encargando de recibir acciones, pero no las están resolviendo dentro del tiempo que es, o simplemente dejan que estas se archiven presentando una serie de dilaciones y trabas administrativas.

En esta etapa de recolección se tuvo éxito con los sindicatos asignados, estos son: **SNTT FLORIDABLANCA, SNTT GIRON, SINTRACAVI, UTRACLARO Y SINALTRAINBEC**, con la información obtenida se logró captar la participación tan pobre que tiene ya sea la RAMA JUDICIAL, MINISTERIO DE TRABAJO O FISCALIA GENERAL DE LA NACION cuando se trata de dar una respuesta pronta y eficaz a las acciones presentadas, una vez interpuestas la acción y a pesar de que existe una vulneración evidente de los derechos que tienen los trabajadores

sindicalizados estas entidades simplemente no le dan el debido trato que por ley se señala deben cumplir, por lo que el sindicato se ve en la necesidad de desistir o en el peor de los casos donde no se encuentran asesorados jurídicamente por lo que no siguen impulsando la acción presentada, quedando a la espera de obtener una respuestas por parte de estas entidades públicas.

ACTIVIDAD 3

SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOLECTADA POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y DILIGENCIADAS EN LA MATRIZ ELABORADA POR LA ESCUELA NACIONAL SINDICAL.

Al momento de la capacitación acerca de la investigación sobre el acceso a la justicia para la libertad sindical, se suministró una Matriz de casos en Excel en donde se debía relacionar lo recolectado, con el fin de llevar un orden de las acciones realizadas por los diferentes sindicatos y para visualizar las actuaciones realizadas por estos y por parte de las entidades jurídicas correspondientes, por lo que durante el desarrollo de esa actividad se sistematizó la información suministrada y se contextualizó cada caso de acuerdo a los siguientes temas (Anexo A).

- Derecho de los trabajadores y de los empleadores sin ninguna distinción de constituir organizaciones y de afiliarse a las mismas.
- Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir organizaciones sin autorización previa.
- Derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a las mismas.
- Derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y reglamentos.
- Derecho de las organizaciones de elegir libremente sus representantes.
- Derecho de las organizaciones de organizar su administración

- Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción.
- Derecho de huelga.
- Disolución y suspensión de las organizaciones.
- Derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores.
- Protección contra la discriminación antisindical.
- Protección contra los actos de injerencia.
- Negociación colectiva.
- Consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
- Participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en distintos organismos y procedimientos.
- Facilidades en favor de los representantes de los trabajadores.

ACTIVIDAD 4

ELABORACIÓN DE INFORMES CON RELACIÓN A LA INVESTIGACIÓN ELABORADA CON BASE A LA INFORMACIÓN SUMINISTRADA POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PRESENTADOS A LA ESCUELA NACIONAL SINDICAL Y AL CAL.

Paralelamente a la relación de la información en la Matriz de casos se debía elaborar los respectivos informes que corresponden a la recaudación de dicha información, esto con el fin de complementar la información suministrada por los diferentes líderes sindicales ya que si bien es cierto en la matriz encontramos las acciones realizadas y como les han sido resueltas o no, ahora, en estos informes se puede amplificar la situación que los sindicatos están viviendo en sus empresas respectivas.

INFORME PROCESOS UTRACLARO

Una vez reunidos con los presidentes del sindicato UTRACLARO Javier y Ángela Velasco manifestaron que antes de acudir al CAL habían presentado acciones a diferentes entidades sin lograr respuesta alguna (Documentos que no han sido suministrados).

Posteriormente y ya con asesoría jurídica por parte del CAL, deciden iniciar Acciones de Tutela tendientes a mejorar sus condiciones laborales; pero la empresa al enterarse de las medidas que pretendían iniciar algunos trabajadores, decide otorgarles algunas garantías como respuesta a la problemática existente en ATENTO y por consiguiente los usuarios desisten de las antes mencionadas acciones. A pesar de que se solucionaron los temas prioritarios, la empresa no les ha dado garantías reales puesto que las condiciones salariales continúan en detrimento.

Cabe resaltar que los documentos que suministraron los directivos de UTRACLARO corresponden a las acciones que se pretendían iniciar, pero de las cuales desistieron los trabajadores, por otro lado las acciones que se relacionan y/o mencionan en la entrevista realizada al señor Javier presidente de UTRACLARO se realizaron posterior al acompañamiento jurídico por parte del CAL, por ende no hemos tenido acceso a dichos documentos. A continuación relación los informes en mención:

**INFORME PROCESOS
SINALTRAINBEC**

El señor Gustavo Ríos presidente de SINALTRAINBEC nos manifestó que ellos iniciaron acciones con el antiguo sindicato SINTRAGASHIPINTO pero de estas no se tiene evidencia de fallos toda vez que al momento de la creación del sindicato en las actas quedó consagrado que se reunieron en una hora en la que en realidad se encontraban laborando. Posteriormente, al recibir asesoría jurídica deciden disolver y liquidar el sindicato y se crea SINALTRAINBEC, con el cuál se iniciaron dos acciones de tutela por despido injustificado pero una vez el juzgado solicita testimonio de los accionantes no fue posible realizar contacto, debido a que en esos días habían conseguido un nuevo trabajo y se les imposibilitaba asistir o estar al tanto del proceso.

**INFORME
SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE RAMA Y SERVICIOS DEL
TRANSPORTE DE COLOMBIA - SNTT
SUBDIRECTIVA FLORIDABLANCA**

PRIMERO: El día 28 de Marzo del año 2012 se notifica a la empresa MOVILIZAMOS S.A y respectivamente al Ministerio del Trabajo Dirección Territorial Santander, que mediante Asamblea Extraordinaria realizada el 26 de Marzo del mismo año, fue aprobada la

presentación del PLIEGO DE PETICIONES del cual se realiza entrega de un ejemplar para su respectiva discusión, al mismo tiempo se da a conocer como queda conformada la comisión negociadora y asesores.

SEGUNDO: En Bucaramanga a los 08 días del mes de Mayo del año 2012, se instala la mesa de negociación del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre la empresa MOVILIZAMOS S.A y los trabajadores de la mencionada empresa, afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama y Servicios del Transporte de Colombia – SNTT Subdirectiva Floridablanca. Después el respectivo análisis y conversación, acuerda: 1. Los veinte días de la etapa de arreglo directo de la negociación del pliego de peticiones, 2. El cronograma de reuniones, 3. El sitio de reunión. 4. Permiso remunerado por los días en que se desarrolle la negociación, 5. Levantar actas de instalación por separado en razón a la existencia de divergencias pendientes por aclarar.

TERCERO: En Bucaramanga a los 04 días del mes de Junio del año 2012 se da por terminada la etapa de arreglo directo, en razón a que no se logra un acuerdo entre la empresa MOVILIZAMOS S.A y los trabajadores de la mencionada empresa, afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama y Servicios del Transporte de Colombia – SNTT Subdirectiva Floridablanca.

CUARTO: El día 12 de Junio de 2012 se emite comunicación a la Directora Territorial del Ministerio de Trabajo y paralelamente al Ministro del Trabajo, solicitando se sirva convocar Tribunal de Arbitramento que dirima el conflicto colectivo de trabajo, en razón a que no hubo voluntad de acuerdo entre las partes intervinientes en la etapa de arreglo directo.

QUINTO: El ministerio del Trabajo en cabeza del Viceministro de relaciones laborales e inspección, mediante Resolución 00001915 del 14 de Septiembre de

2012 resuelve ordenar la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio, para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre la empresa MOVILIZAMOS S.A y los trabajadores de la mencionada empresa, afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama y Servicios del Transporte de Colombia – SNTT Subdirectiva Floridablanca.

SEXTO: El día 29 de Octubre de 2012 encontrándose dentro del término legal establecido, la empresa MOVILIZAMOS S.A interpone recurso de reposición y subsidiariamente el de apelación en contra de la resolución antes mencionada, con el fin de que sea revocada en todas sus partes y en su lugar disponer que no es procedente legalmente el tribunal de arbitramento por falta de lleno en los requisitos legales.

SEPTIMO: Mediante Resolución 00000951 del 08 de Abril de 2013 se establece que estudiadas las documentales aportadas por la organización sindical y los hechos expuestos por la empresa, queda demostrado que efectivamente la peticionaria además de gozar de vocación para solicitar que su conflicto colectivo sea resuelto a través de un tribunal de arbitramento, cumplió con los requisitos legales establecidos, razón por la cual concluye el despacho que es viable acceder a la convocatoria y en consecuencia resuelve confirmar la decisión adoptada por la Resolución 00001915 del 15 de Septiembre del 2012, y finalmente conceder el recurso de apelación ante el despacho del Señor Ministro del Trabajo.

OCTAVO: Del mencionado conflicto colectivo de trabajo entre la empresa MOVILIZAMOS S.A y los trabajadores de la mencionada empresa, afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama y Servicios del Transporte de Colombia – SNTT Subdirectiva Floridablanca y de la mencionada solicitud para convocar tribunal de arbitramento, no se remite documentación por parte del sindicato en la cual se pueda determinar pronunciamiento acerca del recurso de

apelación interpuesto por la empresa ante el despacho del Ministro de Trabajo, o acerca de si se efectuó análisis del conflicto por parte del Tribunal de Arbitramento.

NOVENO: El día 08 de julio de 2012 se suscribe contrato de trabajo a término fijo por periodos de tres (3) meses, entre los trabajadores **OSWALDO NIÑO MATEUS, BRAULIO TORRES VIDES, CESAR CARILLO DAZA** y la Operadora de Transporte Masivo MOVILIZAMOS S.A, el día 17 de julio de 2012 se suscribe contrato de trabajo a término fijo por periodos de tres (3) meses, entre el trabajador **DIADONERGY DIAZ BALLESTEROS** y la Operadora de Transporte Masivo MOVILIZAMOS S.A, finalmente el día 23 de julio de 2012 se suscribe contrato de trabajo a término fijo por periodos de tres (3) meses, entre el trabajador **PEDRO PLATA OLARTE** y la Operadora de Transporte Masivo MOVILIZAMOS S.A.

DECIMO: Los trabajadores en mención se afilian al Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama y Servicios del Transporte de Colombia – SNTT Subdirectiva Floridablanca en los siguientes términos: El día 04 de Marzo de 2013 OSWALDO NIÑO MATEUS, el día 25 de Febrero de 2013 BRAULIO TORRES VIDES, el día 15 de Febrero de 2013 CESAR CARRILLO DAZA, el día 25 de Febrero de 2013 DONERGY DÍAZ BALLESTEROS y el día 06 de Febrero de 2013 PEDRO PLATA OLARTE.

Afiliaciones que son debidamente notificadas a la empresa Operadora de Transporte Masivo Movilizamos S.A. el mismo día en el cual se efectúa dicha vinculación al sindicato.

DECIMO PRIMERO: La empresa Movilizamos S.A da por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral en virtud del artículo 46 del C.S.T por haberse cumplido el termino de duración, notifica a los trabajadores de la siguiente forma: El día 06

de Marzo de 2013 a OSWALDO NIÑO MATEUS, el día 26 de Febrero de 2013 a BRAULIO TORRES VIDES, el día 26 de Febrero de 2013 a CESAR CARRILLO DAZA, el día 28 de Febrero de 2013 a DONERGY DIAZ BALLESTEROS y el día 26 de Febrero de 2013 a PEDRO PLATA OLARTE.

DECIMO SEGUNDO: El día 30 de Abril del año 2013 se interpone acción de Tutela No 2013-317 en contra de la empresa MOVILIZAMOS S.A por vulnerar los derechos fundamentales a la Igualdad, al trabajo, al debido proceso, al derecho de libre asociación sindical, a la estabilidad laboral, al mínimo vital, a la libertad de opinión y de expresión, a la negociación colectiva, de los trabajadores anteriormente mencionados. El juez de primera instancia decide declarar improcedente la acción de tutela y en consecuencia no tutelar los derechos fundamentales invocados por el accionante, fundamentado en que el vínculo laboral entre la empresa accionada MOVILIZAMOS S.A y los accionantes, se terminó en razón al vencimiento del termino inicialmente pactado en el contrato a término fijo, y no en razón a la afiliación sindical. Finalmente no encuentra la agencia judicial violación de derecho fundamental alguno, y expone que no es dable que un juez de tutela examine si se cumplió o no el reglamento sindical y existen otras vías procesales para definir el asunto, razón por la cual no está llamada a prosperar la acción de tutela.

DECIMO TERCERO: El día 16 de Mayo de 2013 se realiza impugnación al fallo de tutela y el Juzgado Primero Civil del Circuito confirma la sentencia de fecha 31 de mayo de 2013, proferida por el juzgado primero civil municipal de Bucaramanga, indicando que los contratos de trabajo de los señores OSWALDO NIÑO, BRAULIO TORRES, CESAR CARRILLO, DONERGY BALLESTEROS Y PEDRO PLATA, no se terminaron de manera injustificada por su empleador, si no por vencimiento del plazo pactado, lo cual quiere decir que no sería procedente predicar la imposibilidad de finalizar el vínculo a raíz del conflicto colectivo de trabajo

existente.

DECIMO CUARTO: No se relacionan más documentos pertinentes para el análisis de la investigación, por tanto no se obtienen resultados acerca de las demás acciones adelantadas por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Rama y Servicios del Transporte de Colombia – SNTT Subdirectiva Floridablanca.

INFORME SINTRACAVI

PRIMERO: El día 18 de junio de 2013 mediante radicado no. 119186 el señor SergioDavidGarcíaOsorio, en su condición de presidente (encargado) de la organización sindical denominada asociación colombiana de empleados bancarios “ACEB” radicó queja formal en la cual indica que la corporación de los trabajadores y pensionados de la empresa colombiana de petróleosEcopetrol. a “CAVIPETROL”, no ha querido sentarse a negociar el pliego de peticiones presentado el día 7 de junio de 2013 con el argumento que se ha negado a reconocer al sindicato y no ha querido nombrar sus negociadores.

SEGUNDO: se interpuso querrela ante el ministerio de trabajo el día 11 de octubre de 2013 en contra de la corporación de los trabajadores y pensionados de empresa colombiana de petróleosEcopetrol “CAVIPETROL” **por prácticas antisindicales**, pero hasta el momento no hay información de la respuesta de esta.

TERCERO: se interpuso denuncia penal ante la fiscalía general de la nación seccional Barrancabermeja – Santander **por los delitos de calumnia, injuria y**

generación de pánico laboral y sindical por el ciberespacio (ley 599 del año 200 artículo 347), pero hasta el momento no hay información de la respuesta de esta.

CUARTO: se interpuso querrela el día 3 de marzo de 2014 ante el ministerio de trabajo en contra de la corporación de los trabajadores y pensionados de empresa colombiana de petróleosEcopetrol “CAVIPETROL” **por no funcionar el comité paritario**, pero hasta el momento no hay información de la respuesta de esta.

4.2.3. TERCER INFORME

1. INTRODUCCION

Durante el tercer mes de esta práctica social se brindó asesoría Jurídica de manera constante a los asociados de SIMTRAEMSDES y usuarios del CAL Bucaramanga, en todo lo relacionado a los derechos de las y los trabajadores con el acompañamiento de los asesores del Centro de Atención Laboral Bucaramanga.

En estas asesorías jurídicas no solo se direccionó al usuario, si el caso lo ameritó, se realizó la acción correspondiente –acción administrativa ó acción constitucional-, en aras de encontrar una solución pronta y eficaz a su problema jurídico logrando así el reconocimiento y cumplimiento de sus derechos como trabajador, generando también una conciencia sobre los mismos, pues la asesoría busca informar a los usuarios de sus derechos y de los mecanismos de defensa y reclamación de los mismos, evitando de esta forma que se sigan cometiendo injusticias sobre ellos como trabajadores y mostrando la validez y efectividad del Centro de Atención Laboral Bucaramanga como una herramienta para este fin, en este orden de ideas se demostrará que el objetivo planteado para el tercer mes de la práctica jurídica social, tendiente a brindar asesoría jurídica a las y los

trabajadores, se está desarrollando a cabalidad y en esta medida evidenciar el cumplimiento de cada una de las funciones jurídicas asignadas en **SINTRAEMSDES-CAL BUCARAMANGA.**

2. DESARROLLO DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN ESTA TERCERA ETAPA DE LA PRÁCTICA JURIDICO SOCIAL.

En esta etapa de la práctica se desarrolló en coordinación con los asesores del CAL y la Dra. Marely Cely Silva el objetivo específico numero 3 el cual se refiere a:

BRINDAR ASESORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO A LAS Y LOS TRABAJADORES QUE HAGAN USO DE LOS SERVICIOS DEL CAL COMO HERRAMIENTA DE DEFENSA DE SUS DERECHOS LABORALES EN MATERIA INDIVIDUAL.

De este objetivo se desarrollaron las siguientes actividades:

ACTIVIDAD 1

RECEPCIÓN Y REGISTRO DE USUARIOS.

En esta actividad una vez ingresa el usuario al centro de atención laboral, se debe hacer el registro respectivo de este, esto con el fin de llevar un control y a su vez conocer la situación por la cual realiza la consulta, a continuación se ilustrará a través de pantallazos del sistema interno del CAL como es el registro respectivo de los usuarios en este lugar.

CAL CENTRO DE ATENCION LABORAL

Maestros Asesorías Reportes Angie Paola Montaña Rey (Salir)

Gestionar personas > Detalle de la persona

Tipo de identificación:	Cédula de ciudadanía	Municipio:	SAN ALBERTO
Identificación:	19874813	Barrio:	
Nombres:	Enalgi José	Dirección:	Minas
Apellidos:	Guarín Conde	Teléfono:	318979545
Género:	Masculino	Grado de escolaridad:	
Edad:	42	Estrato:	
Departamento:	CESAR	Profesión:	

Asesorías

Fecha	Motivo de consulta	Asesor	Revisado	Acción
2014-03-28	Derecho sindical y colectivo	Diego Alfredo López Porras	No	[Iconos]
2014-04-01	Derecho sindical y colectivo	Marely Cely Silva	No	[Iconos]
2014-03-19	Prestaciones económicas y derechos normativos	Diego Alfredo López Porras	No	[Iconos]
2014-04-30	Prestaciones económicas y derechos normativos	Diego Alfredo López Porras	No	[Iconos]
2014-05-08	Seguridad social	Angie Paola Montaña Rey	No	[Iconos]

Pag: 1

[Agregar asesoría](#) [Editar asesoría](#)

- IMAGEN No. 4. pantallazo del sistema del centro de atención laboral. En este cuadro se observa los datos personales del usuario y las veces que ha sido atendido por los asesores y practicantes del centro de atención laboral.

CAL CENTRO DE ATENCION LABORAL

Maestros Asesorías Reportes Angie Paola Montaña Rey (Salir)

Gestionar personas > Detalle de la persona > Asesoría

Tipo de identificación:	Cédula de ciudadanía	Municipio:	SAN ALBERTO
Identificación:	19874813	Barrio:	
Nombres:	Enalgi José	Dirección:	Minas
Apellidos:	Guarín Conde	Teléfono:	318979545
Género:	Masculino	Grado de escolaridad:	
Edad:	42	Estrato:	
Departamento:	CESAR	Profesión:	

General Infractor Asesoría jurídica Asesoría psicosocial

* Tipo Caso:

* Fecha del caso:

* Labora actualmente: SI No

* Afiliado a EPS: SI No

Nombre de la EPS:

* Afiliado a pensiones: SI No

Fondo de pensiones:

* Afiliado a ries. prof.: SI 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

- IMAGEN No. 5. Pantallazo del sistema del centro de atención laboral. En esta imagen se puede observar el momento en que se diligencia el respectivo registro se solicita el nombre de la entidad de salud, riesgos laborales y fondo de pensión a la que pertenece, de igual forma se le pregunta al usuario sobre cómo conoció de los servicios brindados por el CAL, y para finalizar esta parte del registro se le pregunta cuál es el motivo de la consulta.

CAL CENTRO DE ATENCION LABORAL

Maestros Asesorías Reportes Angie Paola Montaña Rey (Salir)

Gestionar personas > Detalle de la persona > Asesoría

Tipo de identificación:	Cédula de ciudadanía	Municipio:	SAN ALBERTO
Identificación:	19874813	Barrio:	
Nombres:	Enalgi Jose	Dirección:	Minas
Apellidos:	Guarin Conde	Teléfono:	318979545
Género:	Masculino	Grado de escolaridad:	
Edad:	42	Estrato:	
Departamento:	CESAR	Profesión:	

General **Infractor** Asesoría jurídica Asesoría psicosocial

* Nombre NUEVA EPS * Vinculo Afiliación legal

* Departamento SANTANDER Otro vinculo

* Municipio SAN ALBERTO * Tipo de contrato Seleccione una opción...

Sector economico Agricultura, ganadería, caza y silvicultura

Los campos con * son obligatorios

Guardar

Todos los derechos reservados
Powered by PRADO

- IMAGEN No. 6. Pantallazo del sistema del centro de atención laboral. En el siguiente cuadro se observa el momento en que se diligencia quien es la persona ya sea jurídica o natural que ha cometido la infracción completando de esta forma la afiliación que tiene el usuario con esta, es decir, si es por afiliación legal o si es por un contrato de trabajo, cuando se trata de este último se debe determinar que tipo de contrato es – fijo o indefinido-.

CAL CENTRO DE ATENCION LABORAL

Maestros Asesorías Reportes Angie Paola Montaña Rey (Salir)

Gestionar personas > Detalle de la persona > Asesoría

Tipo de identificación:	Cédula de ciudadanía	Municipio:	SAN ALBERTO
Identificación:	19874813	Barrio:	
Nombres:	Enalgi Jose	Dirección:	Minas
Apellidos:	Guarin Conde	Teléfono:	318979545
Género:	Masculino	Grado de escolaridad:	
Edad:	42	Estrato:	
Departamento:	CESAR	Profesión:	

General Infractor **Asesoría jurídica** Asesoría psicosocial

Resumen del caso El señor ENELGI via telefonica solicito que se le realizara un derecho de petición dirigido a la NUEVA EPS solicitando tratamiento para su hija menor quien sufre de MICROCEFALEA CUADRIPARESIA ESPASTICA.

Solución del caso Realizar el derecho de petición y una vez revisado entregárselo al señor ENALGI JOSE GUARIN, en donde se solicite a NUEVA EPS un programa que comprenda TERAPIAS ESPECIALIZADAS Y OTRAS SUGERIDAS por el médico tratante de la menor hija del

Acciones realizadas Asesoría Carta de Renuncia Motivada Concepto Jurídico Derecho de petición Descanso

Estado del caso Archivado

Motivo archivo Terminación del caso

Otro motivo archivo

Asesor Angie Paola Montaña Rey

Sindicato Minas Sindicato Nal. de la Ind. Agropecu.

Se entrega acción SI No

Los campos con * son obligatorios

Guardar

Todos los derechos reservados
Powered by PRADO

- IMAGEN No.7. Pantallazo del sistema del Centro de atención laboral. Para finalizar en este cuadro se observa el resumen del caso por el cual el usuario se acercó al CAL al igual que la solución jurídica que se le da a este como a su vez se señala que tipo de acción era ya sea un derecho de

petición, una acción de tutela o una liquidación y si el caso no trasciende a mayores situaciones se da por terminado este.

ACTIVIDAD 2

ATENCIÓN Y ASESORÍA JURÍDICA A LOS USUARIOS ADSCRITOS AL CAL.

Una vez realizado el registro por parte de la asistente administrativa de las y los trabajadores que acuden al centro de atención laboral en busca de atención jurídica, se asigna al practicante, quien realiza un análisis de la situación, teniendo en cuenta los hechos expuestos por el usuario.

A través de la atención a los usuarios se observó que hay muchos trabajadores a los cuales se les han venido vulnerando sus derechos laborales mínimos, a través de excusas y argumentos injustificados sus empleadores los han persuadido para no iniciar algún tipo de acción jurídica, pero cuando estos trabajadores denotan que están siendo violentados personal y económicamente, buscan asesorías, con el fin de tener una solución pronta y eficaz a la problemática que presentan.

Teniendo en cuenta la situación particular del usuario se le brinda una orientación y asesoría, posteriormente y si es requerido, se inician las acciones administrativas y/o constitucionales pertinentes para continuar con el eventual proceso por vía ordinaria, es así como se logra evidenciar desde el derecho laboral individual, que mediante la implementación de una acción jurídica, es posible el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, contribuyendo para que sus derechos colectivos sean respetados por parte de los empleadores.

ACTIVIDAD 3

ESTUDIO Y PROYECCIÓN DE LAS ACCIONES JURÍDICAS.

De igual forma se han realizado acciones de las cuales la mayoría de estas han salido a favor del trabajador ya que se ha logrado demostrar que efectivamente hay una vulneración a derechos fundamentales como lo es la dignidad humana, mínimo vital, derecho al trabajo, derecho a la estabilidad reforzada, debido proceso.

Estas asesorías y/o orientaciones jurídicas se han venido realizando de la mano con la asesora del lugar, realizando así la documentación necesaria para ayudar al trabajador, por lo tanto ninguna acción se realiza sin la supervisión necesaria, esto es con el fin de que el trabajo realizado no solo sea eficaz sino excelente para el usuario.

Con orientación de los asesores y de la dirección del CAL se evalúa la situación presentada por el trabajador a través de la exposición realizada por cada practicante. Una vez recogido el material probatorio aportado por el usuario y reunido los argumentos jurídicos que pueden tenerse en cuenta para el caso en cuestión se elabora una ruta de acción que en la mayoría de los casos contiene por lo menos las siguientes acciones (Anexo B)

- a. Administrativas

- b. Constitucionales en sede de la Acción de tutela

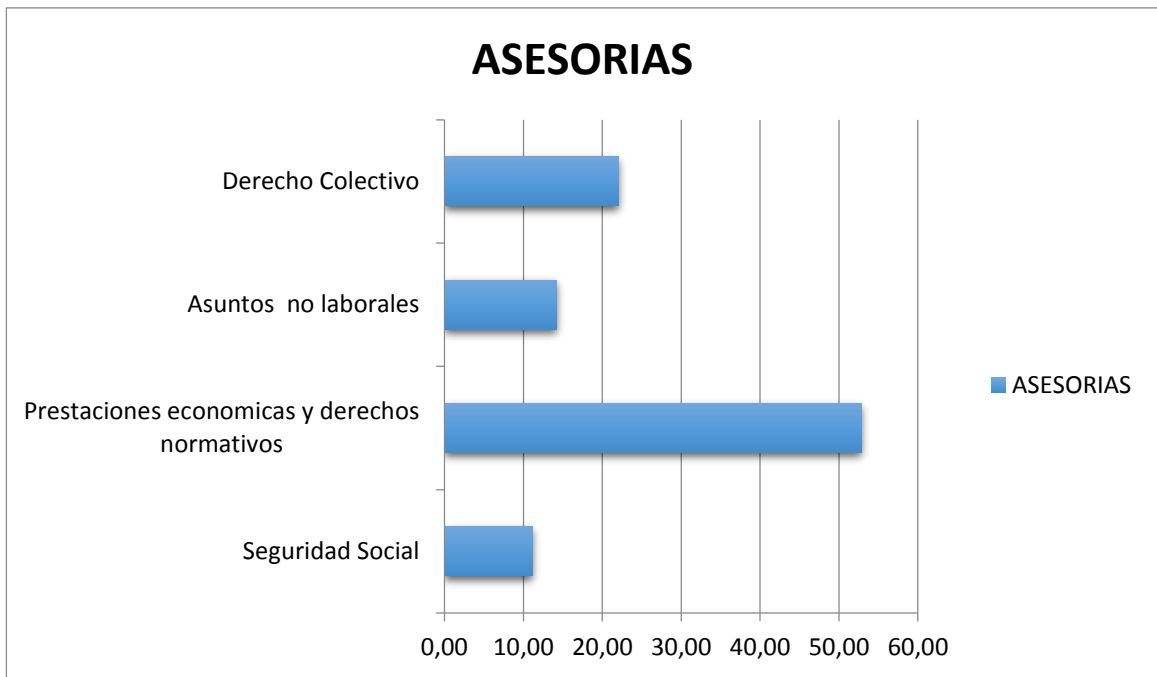
- c. Ordinaria

ACTIVIDAD 4

SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES JURÍDICAS REALIZADAS.

Una vez realizadas las acciones correspondientes ya sean constitucionales o administrativas, se les inicia seguimiento a estas a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o programación de citas al CAL, con el fin de tener conocimiento sobre el fallo de dichas acciones y de esta forma entrar a estudiar si en la actuación siguiente el CAL es competente y de no ser así remitir al usuario de manera inmediata ya sea a un consultorio Jurídico o a un abogado contractual con el fin de que sus derechos laborales no se sigan viendo afectados.

Es de resaltar que el equipo CAL en el área jurídica está conformado por la directora del centro, la Dra Marely Cely, tres voluntarios – abogados, ocho practicantes de derecho de la Universidad Santo Tomas y cinco practicantes de derecho de la Universidad Industrial de Santander, en compañía de este grupo de trabajo se ha realizado el acompañamiento y/o seguimiento de las acciones jurídicas que a continuación se pretenden señalar a través de una gráfica, en la cual se ilustrara las asesorías brindadas desde el mes de diciembre del año 2013 al mes de septiembre del año en curso.



- Estadística elaborada por Angie Montaña, con base en la información suministrada por el personal administrativo del Centro de Atención Laboral.

A la fecha van un total de 1.017 asesorías en el Centro de Atención Laboral las cuales corresponden a los siguientes criterios:

- **Seguridad Social:** 113 asesorías

Subdivididas en:

- ❖ RIESGOS LABORALES: 69 asesorías
 - ❖ SALUD: 12 asesorías
 - ❖ PENSION: 32 asesorías
- **Prestaciones económicas y derechos normativos:** 537 asesorías
 - **Asuntos no laborales:** 144 asesorías
 - **Derecho Colectivo:** 224 asesorías

4.2.4 CUARTO INFORME

1. INTRODUCCION

En el cuarto y último informe mensual de la práctica jurídica social se pretende exponer el desarrollo del objetivo específico planteado para este periodo, demostrando así su cabal cumplimiento.

Es necesario mencionar que con todas las actividades realizadas durante la práctica se logró ser un apoyo en el centro de atención laboral, así mismo se adquirieron nuevos conocimientos como también se reforzó lo enseñado en la academia en cuanto al ejercicio del derecho laboral en materia individual.

Durante el cuarto mes de esta práctica social, con base en el desarrollo de jornadas de capacitación en diferentes temas de derecho laboral individual y seguridad social, clínicas jurídicas y jornadas de capacitación dirigidas por parte de la corporación justicia y libertad, a través de escuelas de formación del sector palmero , no solo se logró entender lo que a través de la historia se ha enseñado sino también que se palpó la realidad gracias a estas profundizaciones que se desarrollaron durante las jornadas mencionadas anteriormente.

2. DESARROLLO DE ACTIVIDADES REALIZADAS EN ESTA CUARTA ETAPA DE LA PRÁCTICA JURIDICO SOCIAL.

A continuación se dará a conocer como fue el desarrollo en esta cuarta etapa de la práctica Jurídico social en la cual se ejecutó el objetivo número cuatro que hace referencia a:

PARTICIPAR EN JORNADAS DE CAPACITACIÓN EN DIFERENTES TEMAS DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL Y COLECTIVO A TRAVES DEL DESARROLLO DE LA ESCUELA DE FORMACION POLITICA PARA

PALMEROS Y REALIZACIÓN DE CLINICAS JURIDICAS EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL (CAL) POR LAS PRACTICANTES DEL MISMO.

ACTIVIDAD 1

ASISTIR Y BRINDAR ACOMPAÑAMIENTO EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS POR LA CORPORACION JUSTICIA Y LIBERTAD A TRAVÉS DEL CAL PARA LA FORMACION DE TRABAJADORES DE LA PALMA.

En esta etapa de la práctica a través de la escuela de formación que realizo la corporación justicia y libertad para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales se hizo el respectivo acompañamiento de las mismas.

En estos espacios de formación se reunieron a las diferentes organizaciones sindicales del magdalena medio con el fin de ilustrarlos sobre sus derechos laborales individuales y colectivos, de igual forma se les indicó los mecanismos de protección a los que ellos tienen acceso.

Los temas a tratar fueron:

1. La primera actividad realizada en esta escuela de formación fue el desarrollo de la historia del sindicalismo en el territorio de cada sindicato, es decir cómo fueron sus inicios y el desarrollo que se le dio a este importante movimiento.
2. Posterior a esta actividad cada organización sindical describió la historia de su sindicato reconociendo lo más importante de su sindicato.
3. Como tercera actividad se desarrollaron los siguientes temas:
 - Antecedentes Históricos de la constitución de 1991.
 - Movimiento de la Séptima Papeleta.
 - Actores principales del proceso de constituyente.
 - Cambios más importantes de la constitución de 1991.

- Economía y Constituyente de 1991.
4. Como cuarta actividad se realizaron exposiciones por parte de los practicantes y voluntarios del centro de atención laboral sobre las dimensiones de la libertad sindical, en estas se debía señalar:
 - a. Concepto y Fundamento Jurídico
 - b. Conducta Antisindical que viola la dimensión
 - c. Mecanismos para la protección

ACTIVIDAD 2

REALIZACION DE CLINICAS JURIDICAS DENTRO DEL CENTRO DE ATENCION LABORAL (CAL)

En esta fase se desarrollaron clínicas jurídicas en aras de buscar el fortalecimiento en materia de derechos individuales y colectivos de las y los practicantes del CAL, igualmente se expusieron casos para analizar y desarrollar en conjunto con el equipo CAL

Los temas que se trataron fueron:

1. Protocolo de gestión y atención a usuarios del CAL, en donde se explicó como debe ser la recepción a los usuarios que se acercan al centro de atención laboral (CAL), cuales son las acciones jurídicas a realizar y los procedimientos a seguir con relación a estos.
2. Procedimiento sancionatorio administrativo, Se explicó acerca de las etapas que contiene este procedimiento y el termino en el que debe ser resuelto, sobre este tema se realizó un módulo el cual se enseñara en la tercera actividad.
3. Acción de tutela, Se explicó acerca de su importancia y sus efectos.

ACTIVIDAD 3

ELABORACION DE MODULOS SOBRE EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO Y DERECHOS INDIVIDUALES.

En esta etapa de la práctica se realizó a través de módulos el desarrollo del procedimiento administrativo sancionatorio y la búsqueda de los derechos individuales en materia individual, esto con el fin de ilustrar al trabajador y de esta manera tenga la capacidad de distinguir cuando, que y como un derecho suyo está siendo vulnerado y lo más importante es que sepa que acción realizar si esto llegase a suceder, a continuación se relaciona lo desarrollado en esta actividad:

- **ELABORACION PRIMER MODULO:**

La finalidad del desarrollo de este primer módulo era la de resaltar que a partir de la presentación de una querrela – esta es la acusación que realiza una persona en la cual le imputa a otra la comisión de un delito, constituyéndose como parte en el procedimiento que se origina -, se da comienzo al proceso administrativo sancionatorio, a través del cual las diferentes autoridades administrativas están facultadas para iniciarlo contra particulares - ya sean personas naturales o jurídicas- orientados a establecer si la acción u omisión del particular ha infringido la normatividad que la regula y en consecuencia determinar si es procedente o no imponer las sanciones contempladas para la respectiva infracción; sanciones que pueden variar entre una simple amonestación hasta la imposición de multas pecuniarias, incluso, en los casos de violación a normas sanitarias, al cierre del establecimiento de comercio.

De importancia era de señalar que en cuanto al régimen laboral el ente encargado de controlar su estricto cumplimiento es el **MINISTERIO DEL TRABAJO** ya que uno de los cometidos de este es el de formular las políticas y estrategias

orientadas a facilitar la divulgación para el conocimiento de los derechos de las personas en materia de empleo, trabajo decente, salud y seguridad en el trabajo, y su reconocimiento por los entes competentes; este cumplimiento conforme a la Ley 1610 de 2013 se realiza a través de una denuncia o querrela administrativa frente al inspector de trabajo regional, esto quiere decir que teniendo en cuenta que el Ministerio de trabajo es una entidad descentralizada tal y como lo señala la Ley 1444 de 2011, es decir, que para dar cumplimiento a sus objetivos y a sus fines, delega esta función a la dirección de Inspección, Vigilancia y Control, toda vez que la actividad del Inspector de Trabajo, implica el conocimiento integral de la normatividad sobre trabajo, empleo y seguridad social para satisfacer la necesidad de proporcionar asesoramiento técnico a los trabajadores, empleadores y usuarios del Sistema de la Protección Social y garantizar la idónea participación de la administración pública en el cumplimiento de los cometidos estatales, lo señalado conforme al decreto 4108 de 2011.

- **ELABORACION SEGUNDO MODULO:**

En cuanto al desarrollo del segundo módulo se buscó la profundización sobre los derechos laborales individuales, en donde se indicó que de acuerdo con la Constitución Política de Colombia, el derecho al trabajo es un derecho fundamental de todas las personas que debe ser garantizado por el Estado, "... Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas". Artículo 25 C.N, igualmente el código sustantivo de trabajo en su artículo 1 consagra como objetivo principal lograr el equilibrio en las relaciones obrero-patronales, al encontrarse el trabajador desprotegido desde el punto de vista económico y social.

Teniendo en cuenta lo anterior se infiere 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, de igual forma se encuentra que este es autónomo con

relación a las otras ramas del derecho por ser un derecho de orden público, es decir las normas laborales son de aplicación inmediata, obligatorias para cualquier habitante del país, en esta autonomía radica el equilibrio entre capital y trabajo, procurando que las normas de tipo laboral sean derechos mínimos, como lo son la estabilidad laboral y la Garantía a la seguridad Social otorgados por la sociedad a los trabajadores, siendo estos derechos irrenunciables por parte del trabajador.

Los derechos laborales individuales trabajados en este módulo fueron:

- Contrato de trabajo
- Salarios
- Vacaciones
- Prestaciones sociales, estas hacen referencia a: Auxilio de Cesantías, Intereses de Cesantías, Prima de Servicios, Calzado y vestido de labor, protección a la maternidad y labores
- Auxilio de transporte
- Seguridad social, esta se refiere a: El sistema general de pensiones, El sistema de seguridad social en salud, El sistema general de riesgos laborales y servicios Sociales complementarios, estos corresponden a la atención a personas con escasos recursos
- Cajas de compensación familiar.

Es así como este informe no solo se demuestra que se desarrolló con éxito el objetivo planteado sino que también gracias a esta recapitulación de conceptos logramos llegar a cada trabajador, y obteniendo así un grado más de aprendizaje no solo en lo académico sino también en lo social.

5. CONCLUSIONES

Se podría afirmar que con el desarrollo de esta práctica jurídica social desempeñada en el Centro de Atención Laboral se logró durante nuestra estancia en primera medida fortalecer las actividades implementadas por el grupo de trabajo, tendientes a elaborar acciones jurídicas para ejercer la defensa de los

derechos laborales de los trabajadores que recurren a esta entidad para obtener la protección a sus derechos mínimos en virtud de su vínculo laboral y al desarrollo de su actividad laboral en condiciones dignas.

De una manera más concreta, al desarrollar esta práctica jurídica social se logró también aportar a la línea investigativa que desarrollaba el CAL, cuyo fin principal obedece a la continua búsqueda para obtener los mecanismos y herramientas jurídicas que permitan consolidar las bases para una estrategia apropiada sobre la defensa de derechos laborales, individuales y colectivos.

Se puede ratificar también, que con la asesoría brindada a los trabajadores que acudían al Centro de Atención Laboral, se contribuyó con una de las muchas soluciones que requiere la problemática actual de los trabajadores de Santander. Logramos adentrarnos en la realidad que afrontan aquellos trabajadores que luchan constantemente por obtener mejores condiciones laborales.

Finalmente, esta práctica social nos otorgó la capacidad de la puesta en práctica de nuestros conocimientos jurídicos, en pro de la continua búsqueda que rigen nuestras convicciones, por lograr un estado social justo, en el cual se respeten los derechos fundamentales de los trabajadores, obreros campesinos y todas las personas que realizan una actividad laboral.

BIBLIOGRAFIA

NORMATIVIDAD NACIONAL:

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA, Constitución Política (6 de julio de 1991), Gaceta Constitucional .Bogotá D.C., 1991 No. 116

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 100 (23 de diciembre de 1993), por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario oficial. Bogotá D.C., 1993, No. 41.148

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Decreto Ley 2663 (5 de agosto de 1950), por el cual se logra la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Diario Oficial, Bogotá D.C., 1950 No. 27.407.

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 50 (28 de diciembre de 1990), por la cual se introducen reformas al código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial, Bogotá D.C., 1991 No. 39.618

COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 599 (24 de Julio de 2000), por el cual se integran las normas y postulados que sobre derechos humanos se encuentren consignados en la Constitución Política, en los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia. Diario Oficial, Bogotá D.C., 2000 No 44.097.

CONVENIOS:

COLOMBIA, ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 87 (9 de julio de 1948), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de 'p9l.[Ñsindicación, por el cual se reconoce que los trabajadores tienen el derecho

de constituir las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse a ellas, para defender sus intereses, es decir, formar y ser parte de sindicatos. San Francisco, 1948, entrada en vigor en 1950.

COLOMBIA, ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 98 (1 de Julio de 1949), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, por el cual se reconoce que los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse a ellas, para defender sus intereses, es decir, formar y ser parte de sindicatos. Ginebra- Suiza, 1949, entrada en vigor en 1951

COLOMBIA, ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, Convenio 132 (24 de junio de 1970), relacionado a las vacaciones anuales pagadas. Ginebra - Suiza, 1970. Entrada en vigor en 1973

LIBROS

- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo: Manual del Derecho del Trabajo, 7° edición, Bogotá, Editorial Leyer, 2011.
- TIGAR Michael y LEVY Madelaine; El derecho y el Ascenso del Capitalismo. México, Siglo XXI, 1978.
- DE LA TORRE RANGEL Jesús; El derecho como arma de liberación en América Latina. Sociología jurídica y uso alternativo del derecho. México, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, 2006.
- WEY Monique y WEY Rolan; Revolución y perspectiva del Derecho. México, Grijalva, 1978.
- CORREAS Oscar; Pluralismo Jurídico, alternatividad y derecho indígena. México, Fontamara, 2003.
- CORREAS Oscar; Teoría del derecho. México, Fontanamara, 2004.
- GRAMSCI Antonio; Notas sobre Maquiavelo sobre la política y sobre el Estado moderno. Buenos Aires, Nueva Visión, 1997.

- WOLKMER Antonio, “Pluralismo jurídico, movimiento sociales y prácticas alternativas”, en El Otro derecho 7. Bogotá, Temis e ILSA, 1991.- Pietro Barcellona y Giuseppe Cotturri; El Estado y los Juristas. Barcelona, Fontanella, 1972.
- BIAGINI Hugo y ROIG Arturo; Diccionario del pensamiento alternativo. Buenos Aires, Biblos, 2008.
- PÉREZ SERRANO, G. (2002): Investigación Cualitativa. Retos e interrogantes. II Técnicas y análisis de datos. Madrid: la Muralla S.A.
- RODRÍGUEZ GÓMEZ, G. y otros (1996): Metodología de la investigación cualitativa. Málaga: Ediciones Aljibe, S. L.
- RUIZ OLABUÉNAGA, J. I. (1996): Metodología de la investigación cualitativa. Bilbao: Universidad de Deusto.
- DEL VAL CID, C; GUTIÉRREZ BRITO, J. (2005): Prácticas para la comprensión de la Realidad Social. Madrid: McGraw-Hill.

ANEXOS

Ver archivo adjunto en la carpeta contenida en el CD