

Orientación jurídica a los trabajadores de la agroindustria de la palma en la zona del Magdalena Medio, atendidos en el centro de atención laboral Puerto Wilches, frente al impacto de la emergencia sanitaria por el covid-19

María Camila Durán Quintero y Yeny Patricia Puentes Reyes

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

Director

Diego Alfredo López Porras

Abogado

Codirectora

Marely Constanza Cely Silva

Directora centro de atención laboral Puerto Wilches

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2021

Afuera preguntan: “¿listo?” adentro la sombra dobla con cuidado el ansia, la pone en el bolsillo

izquierdo de su camisa, cerca al corazón, y responde:

¡Siempre!

Subcomandante Marcos

Dedicatoria

*A mi madre y a mi hermana, por siempre sostener mi mano
a esas personas que ya no están, gracias infinitas.*

Dedicatoria

A la fuerza creadora de todas mis acciones: Mi familia y su espíritu.

Agradecimientos

Agradecimientos sinceros a la doctora Marely Constanza Cely Silva, por formarnos en el camino de la defensa de los derechos humanos y laborales con enfoque de género y por inspirarnos a convertirnos en abogadas al servicio del pueblo.

Al docente Diego Alfredo López Porras, por su mentoría y apoyo en el crecimiento profesional y humano.

Al Centro de Atención Laboral Puerto Wilches por ser nuestro lugar de aprendizaje y transformación.

A los sindicalistas que luchan incansablemente por la justicia social y de quienes tanto aprendimos.

Tabla de contenido

Introducción.....	14
1.Propuesta.....	15
1.1.Información del proyecto.....	16
2.Planteamiento del problema.....	17
3.Alcance del trabajo	18
4.Objetivos	19
4.1.Objetivo general.....	19
4.2.Objetivos específicos	19
5. Metodología	19
6. Información sobre la organización.....	20
6.1.Misión	21
6.2.Visión.....	21
7. Descripción de la organización o entidad	22
8. Marcos dereferencia.....	23
8.1 Marco de antecedentesjurídicos	23
9. Marco conceptual.....	33
10. Marcoteórico	39
11. Cronograma.....	45
12.Cronograma de reuniones con el director	47
13.Primer informe práctica jurídico-social	48

14. Segundo informe practica jurídico social	55
15. Tercer informe practica juridica social	64
16. Cuarto informe practica juridicasocial.....	84
17. Informe final practica juridicasocial	100
18. Conclusiones.....	116
Referencias bibliográficas.....	119

Lista de figuras

Figura 1. Afiche sobre los beneficios de la sindicalización.....	70
Figura 2. Afiche que promueve la lucha sindical.	71
Figura 3. Pasacalles de la familia obrera	72
Figura 4. Pasacalles visibilización familia obrera.....	73
Figura 5. Volante mujer obrera.....	73
Figura 6. Volante ventajas de la sindicalización.....	75
Figura 7. Fotografía protesta obrera.....	76
Figura 8. Fotografía de plantón de trabajadores	77
Figura 9. Fotografía de protestas de trabajadores frente a instalaciones	77
Figura 10. Afiche en contra de la tercerización laboral	80
Figura 11. Afiche en contra de la discriminación e estigmatización sindical.....	81
Figura 12. Volante a favor de contratos laborales	82
Figura 13. Valla que enaltece a la familia obrera	83
Figura 14. Infografía proceso productivo de la palma.....	88
Figura 15. Lista de chequeo	92
Figura 16. Portada protocolo de bioseguridad	93
Figura 17. Infografía protocolo de bioseguridad	94
Figura 18. Imagen artículo sobre la divulgación	95
Figura 19. Imagen video promocional	96
Figura 20. Imagen publicación de protocolo bioseguridad.....	97
Figura 21. Imagen video promocional de protocolo bioseguridad	98

Figura 22. Publicación Fan Page 99

Lista de tablas

Tabla 1. Cronograma 45

Tabla 2. Cronograma de reuniones con e director 47

Lista de Apéndices

“Los apéndices están adjuntos y puede visualizarlos en la base de datos de la biblioteca UIS”

Apéndice A. Lista de chequeo para gestionar el riesgo biológico Covid 19 en la industria palmera.

Apéndice B. Protocolo para la prevención del Covid 19 en la industria palmera.

Apéndice C. Cuña radial, campaña de sindicalización en el Paso, Cesar.

Resumen

Título: Orientación jurídica a los trabajadores de la agroindustria de la palma en la zona del Magdalena Medio, atendidos en el centro de atención laboral Puerto Wilches, frente al impacto de la emergencia sanitaria por el covid-19.¹

Autor: María Camila Durán Quintero, Yeny Patricia Puentes Reyes

Palabras clave: Sindicalización, protocolo, bioseguridad, derechos, laboral, prevención, Covid 19, palma de aceite.

Descripción

La palma de aceite es un producto versátil y con alto impacto a nivel económico, social y laboral. Al ser un sector fuertemente organizado y competitivo, evidencia la transformación de la materia prima como motor productivo en las diferentes zonas donde se establecen, generando desarrollo regional y nacional.

A finales del año 2019, se presentó en la ciudad de Wuhan (China) un virus gripal de la familia de coronavirus que fue denominado COVID-19. El virus se caracteriza por la rápida propagación y por la generación de enfermedades de alta complejidad respiratoria que requieren de la atención especializada por parte del Sistema de Salud. Para evitar la propagación del virus, el gobierno nacional expidió una serie de decretos, resoluciones y circulares con el fin de garantizar la protección social, económica y laboral de todos los colombianos.

El presente trabajo da cuenta de la serie de herramientas jurídicas, pedagógicas y publicitarias empleadas en la promoción de la defensa de los derechos laborales y colectivos afectados durante la emergencia sanitaria a los usuarios del Centro de Atención Laboral Puerto Wilches en la región del Magdalena Medio. Se permitió recíprocamente un espacio de orientación y asesoramiento pertinente frente a los requerimientos inmediatos entre los usuarios y las practicantes de la Escuela de Derecho de la Universidad Industrial de Santander, quienes encontraron una valiosa experiencia que nutre sus procesos de formación a través del aprendizaje social y comunitario en el marco de la multiplicación de saberes.

Abstract

*Trabajo de Grado.

**Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Director: Diego Alfredo López Porras. Abogado

Title: Legal orientation to oil palm industry/sector laborers within middle Magdalena region, supported at the Puerto Wilches labor assistance office regarding covid-19 sanitary emergency impact.²

Authors: María Camila Durán Quintero, Yeny Patricia Puentes Reyes

Keywords: Unionization, Protocol, Biosafety, Biosecurity, Rights, Labor, Prevention, Covid 19, Oil Palm.

Description:

Oil palm is a versatile product with a major economic, social and labor impact. As a highly organized and capable sector, it has witnessed the regional and national economic growth by the transformation of its raw material as a productive engine within the oil palm industry areas of influence.

By the end of 2019, an influenza virus of the coronavirus family named "COVID-19" appeared in the city of Wuhan (China). The virus outbreak is characterized by its rapid spread and the generation of highly complex respiratory diseases that require specialized Health attention. To prevent the spread of the virus, the national government issued a series of decrees, resolutions and circulars in order to ensure social, economic and labor protection for all Colombian citizens.

This bachelor of laws thesis reports the series of legal, pedagogical and advertising tools used in the promotion of the defense of labor and collective rights affected during the health emergency to the users of the Puerto Wilches Labor Assistance Office within the Middle Magdalena Region. A reciprocal space for orientation and pertinent advisory was provided for their immediate requirements between the office users and the apprentice intern students of the Universidad Industrial de Santander whom discovered in this experience, a valuable place that nourishes their training processes throughout social and community learning in the framework of the multiplication of knowledge.

* Undergraduate Work

**Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Sciences. Director: Diego Alfredo López Porras. Attorney.

Introducción

En consecuencia de las problemáticas laborales actuales que transcurren en nuestro país producto de las inequidades, injusticias y desigualdades políticas, sociales, económicas, culturales y de género; se crean organizaciones, asociaciones e instituciones que promueven la defensa de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras de manera individual y colectiva, con el objeto de aportar a la materialización de los principios del Estado social de derecho y la democratización de la riqueza.

En el marco de la defensa del derecho al acceso a la justicia, el movimiento sindical a través de las centrales de trabajadores y la Escuela Nacional Sindical, articulan esfuerzos para el desarrollo de la propuesta Centro de Atención Laboral (CAL), que tiene como finalidad el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la defensa individual y colectiva de los derechos al trabajo y a la seguridad social.

A efecto de cumplir con los objetivos planteados en el proyecto, el Centro de Atención Laboral establece convenios con las universidades de la región, en el que la academia provee estudiantes al servicio de la defensa por la equidad y la justicia, a través del establecimiento de prácticas y convenios.

La práctica social como requisito para obtener título de grado, permitirá establecer el impacto real de la pandemia de covid-19 en los trabajadores de la región del Magdalena Medio y, su relación directa con la vulneración a los derechos laborales. A su vez, en el marco de la promoción a la afiliación sindical, se desarrollará una campaña de sindicalización que contará con el eje transversal de género. Se materializan diversas estrategias comunicativas, como la creación de una aplicación, página, programa radial y piezas gráficas en los territorios y redes sociales.

Según información obtenida por la base de datos del Centro de Atención Laboral, más del

30% de las asesorías que se atienden diariamente corresponde con la violación de derechos que responden a la categoría especial de estabilidad laboral reforzada (Solano, 2017), entendida como un medio de protección para evitar la terminación de una relación laboral en donde el trabajador se encuentra incapacitado o inhabilitado, como resultado de una enfermedad o de la secuela de un accidente de trabajo.

La propuesta de práctica socio jurídica denominada “orientación jurídica a los trabajadores de la agroindustria de la palma en la zona del Magdalena Medio, atendidos en el centro de atención laboral Puerto Wilches, frente al impacto de la emergencia sanitaria por el COVID-19”, buscará desarrollar a través de modalidad de trabajo en casa, en un término de 4 meses, la orientación y asesoría jurídica de manera individual y colectiva de los trabajadores y trabajadoras de escasos recursos económicos, en materia de derecho laboral, seguridad social y libertad sindical, haciendo especial énfasis en la promoción a la protección de los usuarios que han visto menoscabados sus derechos laborales en el marco de la emergencia sanitaria a causa del virus del COVID-19.

1. Propuesta

1.1. Información del proyecto

Título: Orientación jurídica a los trabajadores de la agroindustria de la palma en la zona del Magdalena Medio, atendidos en el centro de atención laboral Puerto Wilches, frente al impacto de la emergencia sanitaria por el COVID-19

Nombre de la estudiante: María Camila Durán Quintero

Código: 2152465

Email: camiladuran21@hotmail.com

Nombre de la estudiante: Yeny Patricia Puentes Reyes

Código: 2152454

Email: patriciapuentes0131@gmail.com

Nombre de la entidad: Centro de atención laboral (CAL) sede Puerto Wilches

Dirección: Cl. 7 #No. 9 – 63, Puerto Wilches, Santander

Teléfonos: 313 3507608

Email: infobucaramanga@calcolombia.co

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

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

Profesional de la entidad tutor de la práctica social: Dra. Marely Constanza Cely Silva

2. Planteamiento del problema

A finales del año 2019 se presentó en la ciudad de Wuhan (China) un virus gripal de la familia de coronavirus que fue denominado COVID-19. El virus se caracteriza por la rápida propagación y generación de enfermedades de alta complejidad respiratoria, que requieren de la atención especializada por parte del Sistema de Salud.

Para evitar la propagación del virus y con el propósito de aislar de manera preventiva a la población colombiana, se definieron las instrucciones para el cumplimiento del aislamiento preventivo obligatorio en todo el territorio colombiano, acorde a lo establecido en el Decreto 457 de marzo del 2020, que se ha extendido de manera extraordinaria. La medida busca ayudar a controlar la crisis ocasionada por la pandemia, teniendo en cuenta los limitados recursos con los que cuenta el sistema de salud colombiano para atender eventualmente los graves casos que se deriven de la emergencia sanitaria.

Por lo anterior, surge la necesidad de abordar desde el Centro de Atención Laboral la imperiosa transgresión de los derechos laborales en el marco de la emergencia sanitaria, sobre los trabajadores, principalmente, del sector palmero. La alteración del panorama obrero patronal ha profundizado el deterioro en el tejido social, haciendo necesario el inicio, mantenimiento y continuidad de los trabajos de promoción y divulgación, para contrarrestar los efectos de la pandemia en el ámbito laboral.

Por lo anterior, se analizará ¿Qué impacto tuvo la emergencia sanitaria, derivada por la pandemia de COVID-19, en los derechos laborales de los trabajadores atendidos por el Centro de Atención Laboral Puerto Wilches en la región del Magdalena Medio?

3. Alcance del trabajo

La pretensión de la práctica jurídica social es crear un espacio de aprendizaje, formación y retroalimentación, capaz de determinar el alcance del menoscabo a los derechos laborales de los trabajadores afectados de manera directa e indirecta por la pandemia, con el objeto de brindar orientación y asesoramiento jurídico. La atención será brindada a trabajadores que acuden al Centro de Atención Laboral Puerto Wilches, en la región del Magdalena Medio.

Finalmente este trabajo de investigación, formación y praxis permitirá contribuir con la defensa, protección, difusión, y capacitación de los derechos laborales de los trabajadores y la interrelación e intercambio de conocimiento con los pobladores por las justas luchas sindicales e individuales, contribuyendo a través del conocimiento la enseñanza de herramientas jurídicas y administrativas en defensa de relaciones laborales justas, en contravía del sistema capitalista, hegemónico y patriarcal.

Para lograr lo anterior, se iniciarán jornadas de formación para capacitar integralmente a las practicantes a través un equipo humano idóneo ofrecido por el Centro de Atención Laboral, con el fin de brindar atención destacada a los usuarios que se presentan diariamente a esta entidad; posteriormente, ofrecerán jornadas de acompañamiento para el aprendizaje de la defensa de derechos laborales, en especial de los trabajadores que han visto comprometidos sus derechos laborales a causa de la pandemia, a través de herramientas comunicativas.

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Promover la defensa de los derechos laborales individuales y colectivos afectados durante la emergencia sanitaria, de los usuarios del Centro de Atención Laboral Puerto Wilches en el sector palmero de la región del Magdalena Medio.

4.2. Objetivos específicos

Analizar el impacto que la emergencia sanitaria tuvo en los casos atendidos en el Centro de Atención Laboral, en relación con la orientación jurídica dirigida a trabajadores de la agroindustria palmera en el Magdalena Medio

Implementar estrategias publicitarias para el reconocimiento, visibilizarían, no estigmatización y no discriminación, de los diferentes sindicatos de la palma en la región del Magdalena Medio, articulando el enfoque de género como eje transversal del sector de la agroindustria palmera, a través del apoyo jurídico que permita a los trabajadores garantizar sus derechos laborales en el área individual y colectivo.

Diseñar una herramienta pedagógica producto del acompañamiento jurídico al proceso de bioseguridad en la agroindustria palmera, que permita a los trabajadores del Magdalena Medio usuarios del CAL, la defensa en la protección de sus derechos laborales y a la salud

5. Metodología

El horario que se manejará para alcanzar los objetivos propuestos, será de 8 horas diarias de lunes a viernes durante cuatro meses.

La distribución horaria se realizará a partir del día lunes hasta el miércoles, en la que se

analizarán los aspectos concernientes a la revisión y entrega de productos y trabajos realizados por las practicantes, con el fin de mostrar el avance del proyecto y recibir asesoría por parte de la tutora. Acto seguido, las practicantes brindarán atención jurídica a los usuarios del centro de atención laboral en la región del Magdalena Medio a través de sus respectivas oficinas en San Alberto, Cesar y Puerto Wilches, Santander.

Teniendo en cuenta el alcance y la metodología planteados, el cronograma será el siguiente:

El primer mes será de formación e incorporación a la práctica en los Centros de Atención Laboral. En el segundo mes se profundizará en la atención integral para el manejo de usuarios y la búsqueda de herramientas legales para la resolución de sus conflictos. En el tercer mes, acorde a la información recaudada se realizará un análisis de datos y se procederá a la orientación jurídica y publicitaria, para implementar una estrategia de bioseguridad y salud en el trabajo, con el fin de replicar condiciones óptimas en los centros de trabajo en tiempos de pandemia.

Finalmente, en el cuarto mes de práctica se recolectará información que permita establecer las problemáticas actuales que ha enfrentado las organizaciones sindicales en el sector palmero, con el objeto de crear una campaña de sindicalización.

En el transcurso del tiempo en mención, se hará entrega al director de práctica de informes mensuales en donde se evidencie el trabajo desempeñado, el cumplimiento de los objetivos descritos y las conclusiones que derivan.

6. Información sobre la organización

El Centro de Atención Laboral – CAL- es una dependencia de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC). A partir 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 para adelantar conjuntamente la iniciativa de los CAL, permitiendo brindar una mayor solidez institucional y un mejor manejo político y administrativo de esta dependencia.

El programa Centro de Atención Laboral financiado por el departamento del Trabajo de los Estados Unidos y operado por la Escuela Nacional Sindical. La ENS es una organización de carácter nacional fundada por defensores de derechos humanos hace 35 años que tiene por objeto la formación e investigación en el mundo del trabajo.

6.1. Misión

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

6.2. Visión

En el año 2022, en cada departamento del país, las centrales sindicales tendrán un CAL, generando una cobertura de atención a nivel nacional, gracias al fortalecimiento de la infraestructura, el mejoramiento de la capacidad de acción y la consolidación de relaciones con diferentes actores sociales y políticos para la defensa de los derechos laborales, de la seguridad social, protección a la libertad sindical y formalización laboral, consolidándose los CAL como instituciones pioneras en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la atención jurídica y psicosocial a trabajadores y trabajadoras de Ipais.

El objeto social de la entidad tiene su punto central en brindar orientación y asesoría jurídica y psicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores creando espacios no discriminatorios, en

donde se hace primordial el buen trato al trabajador, tanto a personas sindicalizadas como no sindicalizadas, teniendo como prioridad inculcarle al trabajador la importancia de gozar de inclusión laboral, la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales.

7. Descripción de la organización o entidad

El servicio se presta a través de estudiantes de derecho que se encuentran finalizando sus estudios profesionales (asesoría jurídica) y por estudiantes de trabajo social que se encuentran finalizando su plan de estudios (asesoría psicosocial), que se vinculan a la institución gracias a convenios de práctica suscritos con algunas Universidades de la ciudad.

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

Cada Centro cuenta con un equipo conformado por defensores de derechos laborales con experiencia en la asesoría y acompañamiento jurídico al movimiento sindical. Así el proyecto cuenta con una dirección técnica, una asistencia administrativa y dos profesionales de apoyo.

Lo anterior, garantiza que los estudiantes en práctica cuenten con un equipo capacitado para orientar el ejercicio formativo, investigativo y acompañamiento jurídico.

8. Marcos de referencia

8.1. Marco de antecedentes jurídicos

El derecho al trabajo se originó para romper el desequilibrio generado por la libertad del capital frente a la clase trabajadora, en tanto que esta evidenciaba enormes condiciones desfavorables suscitadas dentro de tal relación (González, 2004). Es por ello que, en nuestro país, a través de pronunciamientos jurisprudenciales de las diferentes cortes, de la expedición de leyes y decretos por parte de la rama legislativa y del control por parte del Ministerio de Trabajo respecto de los aspectos fundamentales para la protección al trabajo, se busca una completa regulación del derecho laboral y el amparo de los actores que lo conforman. Así, las regulaciones del trabajo pretenden procurar la defensa del trabajador frente a la posición dominante de su empleador, de quien se predica la propiedad de los medios de producción y en cabeza de quien se radican obligaciones de protección y cuidado a favor de sus trabajadores, y busca ser el amparo de la ejecución del empleo subordinado como uno de los motores principales que impulsan el desarrollo de las naciones.

Desde el preámbulo de la Constitución Política de 1991, el derecho laboral y la protección del trabajo, se consagran como pilar fundamental de la carta magna y, por consiguiente, se ha estipulado que el trabajo goza de especial protección por parte del Estado y de todos los actores que lo componen. De la misma manera, el artículo 53 señala los principios mínimos que deben regir las relaciones de trabajo, algunos de los más relevantes son: la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, la situación más favorable al trabajador en caso de

duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales y la garantía a la seguridad social. (Const., 1991).

A su vez, el principio de solidaridad, el derecho fundamental al mínimo vital, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y el derecho a la asociación sindical, no pueden ser ignorados por los empleadores bajo ninguna circunstancia, incluyendo la actual situación coyuntural que se presenta a nivel mundial generada por el virus COVID 19. (Const., 1991, art. 95, art. 39 y art. 53)

Aunado a lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha pedido a los Estados, que implementen medidas urgentes a gran escala y coordinadas para proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, resultando evidente la responsabilidad para manejar esta situación y sus consecuencias por parte el Estado, quien tiene a su cargo promover políticas coordinadas que busquen generar la menor afectación posible a los trabajadores, priorizando alternativas que no recurran a la terminación de las relaciones laborales. De modo que, la normatividad expedida en el marco de la emergencia sanitaria, impone a los empleadores la responsabilidad de protección de sus trabajadores en el sitio de trabajo, esto a través de medidas de prevención y adopción de protocolos necesarios para evitar la vulneración de sus derechos laborales.

Por su parte, la Comunidad Andina de Naciones (CAN), de la cual hace parte Colombia, a través del *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (IASST) - Decisión 584*, estableció en su artículo 17 que siempre que dos o más empresas o cooperativas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo, los empleadores serán solidariamente responsables por la aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales. (IASST, Decisión 584, art. 17)

Por lo anterior, los decretos y normativas, que se han organizado de forma cronológica, hacen parte de un paquete de medidas ejecutivas para la protección de derechos de los trabajadores en el marco de la crisis sanitaria y constituyen las obligaciones legales de cuidado de la seguridad y salud de los trabajadores dentro de cualquier proceso productivo. Así, el criterio de difusión de los decretos y demás regulaciones se hará atendiendo al orden de su expedición por parte del Gobierno Nacional.

La *Circular 017 del 24 de febrero de 2020* está dirigida a entidades Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), empleadores, contratantes y trabajadores dependientes y contratistas del sector público y privado. Esta establece lineamientos mínimos a implementar para la promoción y prevención de la salud, así como para la preparación, respuesta y atención de casos de enfermedad por COVID-19. (Ministerio de trabajo, Circular 017) La citada norma, impone a los empleadores la carga de realizar acciones que protejan a los trabajadores, las cuales se deben ejecutar en el contexto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) que deben desarrollar todas las empresas del país, por lo cual, deben ser actualizados acorde con el numeral 5 del Artículo 2.2.4.6.6 del Decreto 1072 de 2015. (Ministerio de trabajo, Circular 017)

De manera general, se puede afirmar que existen tres grupos de trabajadores expuestos que se clasifican considerando el riesgo de exposición al contagio del virus COVID-19. Dentro de estos grupos se encuentran los trabajadores del sector palmero, estos asumen un riesgo de exposición intermedio al virus, es decir, que, para el sector, deben tomarse precauciones basadas en supuestos de que los trabajadores pueden tener contacto o exposición con un caso sospechoso o se han relacionado con un caso confirmado en un ambiente laboral, en el cual, se puede generar transmisión de una persona a otra por su estrecha cercanía. De igual forma, la circular propende porque

los empleadores, contratantes y ARL fortalezcan las acciones destinadas a proteger a los trabajadores del riesgo de contraer COVID-19. (Ministerio de trabajo, Circular 017)

La *Circular 0021 del 17 de marzo de 2020*, a través del Ministerio del Trabajo, propone una serie de medidas de protección al empleo con el fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores manteniendo así su contrato de trabajo. En el caso del empleador, lo insta a buscar alternativas a la suspensión de labores o el despido como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales acumuladas, anticipadas y colectivas, los permisos remunerados y el salario sin prestación del servicio. Además, la circular advierte que estas disposiciones no exoneran al empleador de cumplir con sus obligaciones, en particular, el pago del salario, los aportes de seguridad social y todos aquellos derivados de la relación laboral. (Ministerio de trabajo, Circular 0021)

Otra regulación del Ministerio de Trabajo es la *Circular externa 022 del 19 de marzo de 2020*. En ella, se expone la figura de fiscalización laboral rigurosa, la cual busca vigilar, controlar e inspeccionar las decisiones que adopten los empleadores en relación con los contratos de trabajo durante la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 y la declaratoria de emergencia social, económica y ecológica declarada en el *Decreto 417 de 2020*. Esta circular propone que los trabajadores podrán solicitar la fiscalización rigurosa ante el Ministerio del Trabajo si su empleador toma la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, suspenderlo o realizar cualquier acción que vulnere los derechos laborales en el marco de su contrato de trabajo. (Ministerio del trabajo, Circular externa 002)

La *Resolución 803 del 19 de marzo de 2020* estableció que será el nivel central del Minis-

terio del Trabajo quien ejercerá poder preferente para todas las solicitudes de suspensión del contrato hasta por 120 días y sobre el permiso para despidos colectivos por cierre total o parcial de labores, esto con el objeto de unificar la línea de decisión de estas peticiones y de brindar la mayor protección a los trabajadores y empleadores que puedan afectarse con estas medidas, todo esto, en consonancia con las alternativas que el Ministerio ha dado sobre el tema a través de la Circular 21 de 2020, donde se plantean medidas alternativas como formas de conservar el empleo. Lo que se busca mediante esta circular, es centralizar la atención de estas peticiones por parte de los empleadores con el fin de evitar el abuso del derecho y la destrucción del empleo en la que se alegue la existencia de una fuerza mayor, situación que en todo caso le corresponde determinar al Juez del Trabajo. (Ministerio del trabajo, resolución 803)

El *Memorando 08SE2020741700100000876 del 19 de marzo de 2020* establece que al existir suspensión de contratos laborales por fuerza mayor o caso fortuito los empleadores deben continuar pagando los aportes a Seguridad Social de todos los trabajadores a quienes se les haya suspendido el contrato de trabajo. Lo anterior, implica que el empleador debe asumir el 100% de los respectivos aportes a Seguridad Social y que en el momento en el cual el trabajador retomara las labores se le podrán descontar de los salarios el pago correspondiente a las prestaciones sociales. (Ministerio del trabajo, memorando *08SE2020741700100000876*)

De igual manera, el memorando recuerda que si se recurre a la suspensión de los contratos de trabajo se debe notificar al Ministerio del Trabajo para la verificación de la situación alegada, reiterando la posición de que en todo caso es el Juez Laboral quien está en competencia de dirimir las controversias de derechos laborales. (Ministerio del trabajo, memorando *08SE2020741700100000876*)

Continuando, encontramos el *Decreto 457 expedido el 22 de marzo de 2020* por el Ministerio del Interior, este da instrucciones para el manejo de la pandemia COVID-19 y establece las labores u oficios que se deben seguir prestando, incluso en este estado de emergencia. El Decreto, establece la libre circulación de los trabajadores del sector salud, ya sean estos administrativos, profesionales u operativos, de igual forma autoriza la circulación de trabajadores de cadenas de producción, transporte y almacenamiento de elementos de aseo personal para hogares y hospitales y trabajadores relacionados con empresas que presten cualquier tipo de soporte para la prestación del servicio de salud, trabajadores de farmacias, insumos y equipos de salud, trabajadores veterinarios en caso de emergencias, trabajadores de cadenas de producción, transporte y almacenamiento de elementos de primera necesidad, trabajadores de toda la cadena productiva de siembra y cosecha (incluyendo sector palma de aceite), trabajadores de la alimentación y sanidad de animales, trabajadores que comercializan elementos de primera necesidad en tiendas, micro-mercados, supermercados y demás, trabajadores que realicen actividades diplomáticas y consulares que realicen actividades necesarias en el marco de la pandemia, trabajadores de las fuerzas militares, policía nacional y organismos de seguridad del Estado, trabajadores de los puertos exclusivamente en el servicio de carga, trabajadores de atención de emergencias viales, trabajadores de establecimientos gastronómicos entregando sus productos por domicilio, trabajadores de la seguridad privada y vigilancia, trabajadores del servicio de aseo y limpieza de zonas públicas y zonas comunes, trabajadores de los servicios públicos domiciliarios necesarios, trabajadores que prestan servicios financieros y bancarios, trabajadores del servicio de mensajería y trabajadores de medios de comunicación. (Decreto 457, 2020)

El *Decreto 488 expedido el 27 de marzo de 2020* por el Ministerio del Trabajo, expresa su intención de promover la conservación del empleo y brindar alternativas a los trabajadores durante

el transcurso de esta emergencia. Este decreto busca que aquellas personas que ven reducidos sus ingresos del salario mínimo legal vigente, tengan la posibilidad de retirar las cesantías de los fondos administrados por Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantías de carácter privado, esto, por el monto que le permita compensar dicha reducción para evitar su afectación al mínimo vital, es decir, crea una nueva causal para el retiro de cesantías. (Decreto 488, 2020)

Por otra parte, esta norma ratifica la facultad del empleador de enviar a sus trabajadores al goce de vacaciones colectivas, acumuladas o anticipadas solos con el único requisito de notificar a sus empleados con un día de anticipación. Finalmente, anuncia el establecimiento de las circunstancias por las cuales los trabajadores independientes y dependientes pueden acceder al mecanismo de protección del cesante. (Decreto 488, 2020)

El *Concepto 08SE2020741700100000876 del 27 de marzo de 2020* emitido por el Ministerio de Trabajo, aclaró que la entidad no tiene competencia para determinar si existe o no fuerza mayor para suspender los contratos de trabajo durante la emergencia derivada del COVID-19. Además, considera al coronavirus como un fenómeno temporal y reitera que el trabajo es un derecho y una obligación social que debe ser protegido de manera especial por el Estado. El Ministerio aclara que la configuración de fuerza mayor le corresponde valorar la a un juez, quien debe determinar su existencia con base en los hechos del caso. (Ministerio del trabajo, concepto 08SE2020741700100000876)

Teniendo en cuenta lo anterior, el Ministerio de Trabajo concluye que no tiene competencia para definir la existencia o no de fuerza mayor frente a la pandemia, pues ello implica la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19, facultades que son de la órbita exclusiva de los jueces de acuerdo con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. (Código Sustantivo Del Trabajo, 1965)

Es importante en este punto, recordar la responsabilidad de los empleadores frente al cuidado de los trabajadores previamente establecida en la legislación laboral vigente. Conforme lo anterior, es menester manifestar que empleadores deben contar con el acompañamiento de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) en la fase de mitigación respecto al suministro de elementos de protección personal, chequeos médicos frecuentes de carácter preventivo y diagnóstico y acciones de intervención directa relacionadas con COVID-19, sin embargo, esto no exime al empleador de cumplir con su obligación respecto a proporcionar los Elementos de Protección Personal y realizar actividades en seguridad y salud en el trabajo.

El Ministerio de Justicia y del Derecho, a través del *Decreto 491 del 28 de marzo de 2020* da órdenes respecto del empleo para las entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, órganos de control, órganos autónomos e independientes del Estado, ya los particulares cuando cumplan funciones públicas. La norma en mención recalque los trabajadores mencionados deberán prestar los servicios a su cargo mediante la modalidad de trabajo en casa, utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones. Así mismo, el Decreto establece una estabilidad laboral reforzada a las personas vinculadas en un contrato de prestación de servicio cuyo objetivo sean los servicios de vigilancia, aseo, cafetería, transporte y demás servicios apoyo. En tal sentido, advierte que estos trabajadores no deberán ser suspendidos en la duración del aislamiento preventivo obligatorio. (Decreto 491, 2020)

A través de la *Circular 027 del 29 de marzo de 2020*, el Ministerio de Trabajo prohíbe los abusos derivados de la coacción que han ejercido algunos empleadores para que sus trabajadores procedan a la firma de licencias no remuneradas, puesto que se tratan de una forma de suspender el contrato de trabajo y para ello se necesita que esta sea solicitada por el trabajador de manera libre y espontánea. Si el trabajador es obligado, puede invocar a las autoridades administrativas

del Ministerio de Trabajo para que ejerza sus funciones de vigilancia, inspección y control.

La *Circular 029 del 3 de abril de 2020* estableció que los elementos de protección personal son responsabilidad de las empresas o contratantes, así, ante la presente emergencia por COVID-19, las Administradoras de Riesgos Laborales apoyarán a los empleadores o contratantes en el suministro de dichos elementos exclusivamente para los trabajadores con exposición directa a COVID-19. (Ministerio del trabajo, Circular 029)

El apoyo que brinda la ARL no reemplaza las obligaciones legales que tiene el empleador de proporcionar los elementos de protección personal y la correspondiente capacitación frente al adecuado uso, manipulación y desecho de estos.

En conclusión, las empresas con riesgo intermedio e indirecto deben suministrar a sus trabajadores todos los Elementos de Protección Personal (EPP) necesarios y estar en buen estado para ofrecer la protección requerida. Si se establece que para ciertos cargos existe riesgo de exposición directa a casos confirmados o sospechosos de COVID-19, en este caso en particular, la ARL respectiva por motivo de la contingencia, apoyará al empleador con el suministro de los elementos de protección personal.

Por otra parte, el *Decreto Legislativo 539 del 13 de abril de 2020* consagró que, durante el término de la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, será este el encargado de determinar y expedir los protocolos que sobre bioseguridad se requieran para todas las actividades económicas, sociales y sectores de la administración pública, así mismo, será el competente para mitigar, controlar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo del coronavirus. (Decreto 539, 2020)

La *Circular 033 del 17 de abril de 2020* expedida por el Ministerio de Trabajo, presenta a los empleadores mecanismos adicionales con el fin de asegurar ingresos económicos y medios de

subsistencia para todos los trabajadores, de manera que puedan cumplir con los protocolos de contención y protección durante la pandemia y proteger derechos fundamentales como mínimo vital, acceso a alimentación y acceso a la salud. (Ministerio del trabajo, Circular 033)

En esta circular se proponen las licencias remuneradas compensables, modificación de la jornada laboral y concertación de salario, modificación y suspensión de beneficios extralegales, concertación de beneficios convencionales. Esta norma debe interpretarse en armonía con la Circular 021 de 2020, pues busca activar estos mecanismos que buscan aplicar el principio protector del trabajo consagrado en el artículo 25 de la carta magna.

Por medio de la Resolución 666 del 24 de abril de 2020 se busca orientar las medidas generales de bioseguridad en el marco de la pandemia del covid-19 para adaptar en los diferentes sectores, excepto en el sector salud, con el objetivo de disminuir el riesgo de transmisión del virus de humano a humano durante el desarrollo de todas sus actividades. (Ministerio del trabajo, Resolución 666)

Aunado a lo anterior, el *Decreto 593 del 25 de abril de 2020* plantea que dadas las circunstancias y medidas de cuidado para preservar la salud y la vida, evitar el contacto y la propagación del coronavirus COVID-19, garantizar el abastecimiento y disposición de alimentos de primera necesidad y servicios; las actividades que por su misma naturaleza no deben interrumpirse pueden continuar desarrollándose, dada la necesidad de atender las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- en materia de protección laboral y so pena de afectar el derecho a la vida, a la salud y la supervivencia de los habitantes. (Decreto 593, 2020)

Debe mencionarse, que lo más relevante del decreto precitado, es la orden de un aislamiento preventivo obligatorio para todos los habitantes de la República de Colombia. Sin embargo, para

el mundo del trabajo, lo primordial son las instrucciones que se impartieron respecto de la ampliación a 41 excepciones de las actividades sin restricción, las cuales están relacionadas con la cadena de siembra, fumigación, cosecha, procesamiento, empaque, embalaje, importación, exportación, transporte, almacenamiento, distribución y comercialización del aceite de palma.

El *Decreto 676 del 19 de mayo de 2020* realizó modificaciones al artículo 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 del 2015 indicando que es obligación del contratante suministrar a los contratistas los Elementos de Protección Personal necesarios para ejecutar la actividad contratada. (Decreto 676, 2020)

9. Marco conceptual

Libertad sindical -asociación y negociación

A la luz de los convenios sobre Derechos Humanos y los diferentes pronunciamientos de la OIT, el trabajo se constituye como un derecho humano fundamental, en el que se desglosa la Libertad Sindical como derecho colectivo que prevalece sobre los derechos individuales y, a su vez reconoce la negociación colectiva y el derecho de huelga como elementos esenciales para el ejercicio del derecho de asociación sindical, y de negociación entre un colectivo social y la empresa, cuyo objetivo es el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El Convenio 87/17 de la OIT sobre derecho de asociación ratificado por Colombia mediante la Ley 26 de 1976 relativo a la libertad sindical, consagra entre sus principios el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, sin autorización previa; el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus repre-

sentantes, el de organizar su administración y sus actividades, el de formular su programa de acción, sin injerencia de las autoridades públicas y el derecho a la negociación colectiva libre y voluntaria. (Organización Internacional del Trabajo, Convenio 8717)

Derecho de asociación

El ejercicio del derecho de asociación sindical en Colombia, es un precepto derivado enteramente de la facultad humana y del derecho a asociarse, como una necesidad que ha sido desarrollada, consolidada y defendida incluso antes de la consolidación del Estado social de derecho.

La Constitución Política, en su Artículo 2, consagra los fines esenciales del Estado, resaltando la protección a las libertades de los residentes en Colombia. Aunado, señala en su Artículo 38 la garantía al derecho de libre asociación, para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. El artículo 38, a su vez, contempla la libertad de asociación creadas en tomo a la defensa de intereses de clase.

Es por ello, que de conformidad con la Constitución Política y el Artículo 2 del Convenio número 87 de la OIT, como parte del bloque de constitucionalidad, en Colombia se estableció que pueden ejercer el derecho de asociación sindical todos los trabajadores, subordinados o no, independientes, autónomos, cooperados, de outsourcing, tercerizados, etc., es decir, toda persona mayor de 14 años que forme parte del mundo del trabajo, sin importar su forma de vinculación jurídica (Kaiero, 2000; Letamendia, 2009).

Por lo anterior, se puede concluir que la creación de organizaciones sindicales y la libertad que estas posean para poder decidir, actuar y promulgar las opiniones y pensamientos de sus integrantes, logra compensar y eliminar la desigualdad social, mediante el ejercicio del derecho de

asociación sindical. En tal sentido, “el derecho al trabajo debe expulsar la larga sombra de la codificación, para entrar a un nuevo derecho laboral con justicia social” (Ostau de Lafont de León, 2017).

Negociación colectiva

En materia de Convenios internacionales sobre el mundo del trabajo, la Corte Constitucional ha decidido de manera expresa incluir algunos de los Convenios ratificados o no por Colombia, en el bloque de constitucionalidad. La Corte Constitucional ha considerado que los Convenios 87 y 98 de la OIT son parte del bloque en estricto sentido, por lo que cualquier disposición del Código Sustantivo del Trabajo relativa a la organización sindical y la negociación colectiva que sea contraria a los Convenios de la OIT, serán disposiciones inconstitucionales, sea por vía directa en aplicación del control de constitucionalidad (Charry, 1994).

El Convenio 98 ratificado mediante la Ley 27 de 1976 y el Convenio 154 ratificado mediante la Ley 524 de 1999, sobre el fomento de la negociación colectiva, establecen como principio general que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical, siendo esta protección particularmente necesaria para los dirigentes sindicales. Estipula que la protección contra los actos de discriminación antisindical debe ser efectiva, debiendo la legislación contener disposiciones que protejan de manera suficiente y consagrar la existencia de procedimientos capaces de garantizar que las quejas sean examinadas con prontitud, imparcialidad, economía y eficacia. (ley 27, 1976)

Al abordar el tema de la negociación colectiva, este se identifica con la justicia social y para ello entra en juego el eje de la comunidad como parte del fin último de esta justicia social, en el cual la realidad jurídica establece una constante interacción con la racionalidad social autónoma. Alonso Olea(2002,p.461). Indica que el derecho está unido a las demás realidades de la estructura

social, y en igual importancia está el diálogo social; si este no está presente, la negociación colectiva no resolverá los conflictos laborales, por ello es necesario que la lectura que se realiza del ejercicio de asociación sindical y del derecho de negociación colectiva. Así como el deber del estado de promover la concertación y medios para la resolución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo, a partir de la normatividad y de la realidad social en que se encuentra envuelta. (Const., 1991, art. 39 y art. 55)

Estabilidad laboral reforzada

La Estabilidad Laboral reforzada se entiende como derecho amparado por vía jurisprudencial y normativa, a través del cual un grupo determinado de personas, debido a su condición de vulnerabilidad ya sea por razones de salud, económicas, ideológicas o sociales, goza de una serie de beneficios que buscan disminuir la brecha de inequidades entre el individuo afectado y la sociedad.

La Corte Constitucional en múltiples ocasiones, explica que dicho amparo consiste en:

(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (Corte constitucional, Sentencia T 320/2016, 2016)

En principio, la estabilidad laboral reforzada cobija a todas las personas, en el sentido de

que un trabajador no puede ser despedido sin una justa causa pero, esta herramienta cobra vital importancia frente a trabajadores que bajo circunstancias especiales merecen un fuero de especial protección por debilidad manifiesta.

El primer fuero es el denominado de maternidad, que protege a las mujeres de ser despedidas en el período de gestación y en licencia de maternidad, a causa del estado de gravidez que estas presentan. Este fuero se hace extensivo en el proceso de adopción y de igual manera a los padres que proveen económicamente a su pareja embarazada.

Acto seguido, se encuentra el fuero de cabeza de familia, este acoge a aquellos trabajadores que tienen bajo su responsabilidad a su cónyuge o compañera permanente por condiciones económicas o de discapacidad, hijos que dependan económicamente y en condición de discapacidad, o quien pertenezca a su núcleo familiar y que ostente la calidad de beneficiario.

El tercer fuero beneficia a los pre pensionados, estos, son trabajadores que están próximos a pensionarse, ya que les faltan 3 años o menos de 153 semanas para recibir su mesada pensional. Respecto al fuero que cobija a los trabajadores sindicalizados se debe seguir las reglas de los artículos 405 y 406 del código sustantivo del trabajo.

Finalmente, se examina el fuero de salud, en donde se establece los trabajadores que pertenecen a este, gracias a la ley 361 de 1997; personas que de acuerdo a sus condiciones físicas, emocionales o psíquicas han sufrido alguna enfermedad, accidente o están bajo ese riesgo debido a su salud. En este grupo se encuentran clasificado las siguientes personas:

Trabajadores en condición de discapacidad, Trabajadores durante períodos de incapacidad, Trabajadores con enfermedades crónicas, degenerativas o terminales, trabajadores con órdenes de reubicación o recomendación de la EPS o ARL, Trabajadores con órdenes de reintegro por autoridad judicial, trabajadores bajo tratamientos y/o valoraciones médicas periódicas,

trabajadores con ingreso posterior a la incapacidad, trabajadores en espera de calificación de pérdida de capacidad laboral (Ley 361, 1997).

A su vez, la Ley 361 de 1997 origina la figura de *Estabilidad Laboral Reforzada* que define, defiende y garantiza la protección a cualquier trabajador que tenga detrimento en su estado de salud y, es fundamentada en los artículos 13, 47, 54 e inciso 6° del artículo 68 de la carta magna, instalando mecanismos esenciales para la integración, protección y socialización. El artículo 26 cobra especial importancia, al esclarecer que la limitación de una persona no puede ser motivo para obstaculizar la vinculación laboral, además, de la necesidad de contar con la autorización del inspector de trabajo para realizar la terminación del contrato individual del empleado en condición de discapacidad, resaltando dentro de sus acápites la garantía al debido proceso. (Ley 361, 1997).

La Estabilidad Laboral Reforzada reafirma su origen jurisprudencial, a través de un amplio bagaje: como sentencia fundadora, al ser la primera sentencia proferida por la Corte Constitucional en materia de Estabilidad Laboral Reforzada se encuentra la T 427 de 1992, siendo su sentencia Hito la SU 256 de 1996 y la Sentencia C 531 de 2000 que declaró la exequibilidad de la Ley 361 de 1997; como sentencia Arquimédica T 198 del 2006, siendo la que define la diferencia entre incapacidad e invalidez; su Nicho Citacional se encuentra en la sentencia T 415 de 2011 y, finalmente la sentencia Consolidadora es la T 860 de 2010.

Bioseguridad

Conjunto de medidas preventivas que tienen por objeto eliminar o minimizar el factor de riesgo biológico que pueda llegar a afectar la salud, el medio ambiente o la vida de las personas, asegurando que el desarrollo o producto final de dichos procedimientos no atenten contra la salud y seguridad de los trabajadores

Cuarentena

Restricción de las actividades y/o la separación de los demás de personas que no están enfermas, pero respecto de las cuales se tienen sospechas, de forma tal que se prevenga la posible propagación de la infección o contaminación.

Medida sanitaria

Todo procedimiento aplicado para prevenir la propagación de enfermedades o contaminación; una medida sanitaria no comprende medidas de policía ni de seguridad del Estado.

Protocolo de bioseguridad

Corresponde al conjunto de medidas preventivas, destinadas a mantener el control de factores de riesgo laborales procedentes de agentes biológicos, físicos o químicos, logrando la prevención de impactos nocivos, asegurando que el desarrollo o producto final de dichos procedimientos no atenten contra la salud y seguridad de trabajadores y usuarios.

Covid-19

Enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto este nuevo virus como la enfermedad que provoca eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre de 2019. Actualmente COVID-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo (Sociedad Nacional de Industrias, 2020).

10. Marcoteórico

El presente trabajo se dirige a la protección de los derechos de los trabajadores de la palma

en el marco de la pandemia por COVID-19 que atraviesa hoy el país y el mundo, en ese sentido es pertinente un análisis teórico en dos sentidos: el derecho al trabajo en la legislación y Constitución colombiana y por otro lado los derechos laborales que del mismo se desprenden.

La Constitución Política define el trabajo como “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” (Const., 1991, art. 25). Ello se traduce según (Vallecilla, 2018) como “un derecho de carácter fundamental y tutelable, lo que dice es que el trabajo es una actividad libre, que no puede ser prohibida ni impedida a quienes quieran ejercerla y que el Estado tiene la obligación de proteger ese derecho. El trabajo es, por antonomasia, la actividad que permite el acceso a los medios de subsistencia y, por tanto, está íntimamente relacionado con la posibilidad de llevar una vida digna”.

En el mismo sentido, la OIT define el trabajo como (Levigo, 2004) “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.

Es preciso que se comprenda el derecho al trabajo en los tres sentidos expuestos por la Corte Constitucional:

El trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de

configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-583, 2014)

Respecto al derecho al trabajo, es menester tener en cuenta la doctrina jurídica que permitió darle una naturaleza diferente a la que se venía dándole, esto es, como un área contractual del derecho privado, de ahí que (Vallecilla, 2018) indique “en un principio los tratadistas del Derecho Laboral tuvieron como propósito principal precisar las diferencias esenciales entre la naturaleza de los contratos civiles y el fenómeno por el cual una persona prestaba una labor a favor de otra”.

En adelante se consolida el derecho al trabajo como una realidad que debía producir efectos jurídicos sin la necesidad de la formalidad de un contrato, o lo que en la realidad jurídica colombiana se conoce como el contrato realidad y que para Vallecilla (2018) se trató de establecer un punto de partidas de el cual los ordenamientos jurídicos lograran un equilibrio de poder entre las partes involucradas, empleador y trabajador, puesto que era evidente que el empleador por ser dueño del medio de producción se encuentra en posición de ventaja frente al trabajador que sólo dispone de su fuerza de trabajo.

La importancia de esta teoría está en que permite una nueva forma de entender la relación laboral ya no como un acuerdo entre dos partes iguales sino como trabajo en favor de otro, se da entonces la resignificación social y económica del trabajo reconociendo los intereses del trabajador como la parte en desventaja en esa relación o contrato.

Al respecto, Caamaño (2004) indica que:

La legislación que fue configurando paulatinamente al Derecho del Trabajo como una rama especial del Derecho se dictó con una finalidad muy precisa, cual fue, poner fin a las situaciones de abuso y de explotación que afectaban a una gran cantidad de trabajadores asalariados que prestaban servicios en fábricas u otros recintos industriales. Estos abusos se derivaban de la diferencia del poder negociador de empresarios y trabajadores, lo que colocaba a los primeros, en razón de su superioridad económica, en condiciones de dictar unilateralmente los términos del contrato que determinaba el monto de la remuneración y la naturaleza de los servicios a realizar, mientras que, por el contrario, la manifestación de voluntad del trabajador se limitaba en gran medida a aceptar o a rechazar el empleo ofrecido, del cual dependía, en muchos casos, su propia subsistencia y la de su grupo familiar.

Es precisamente por ello, que en Colombia los antecedentes del derecho laboral indican que fue hasta 1934 con la ley 10 en la que se hizo la primera definición de empleado, indicando en su artículo 12 que se entiende por empleado particular, para los efectos de esta Ley, toda persona que no siendo obrero, realice un trabajo por cuenta de otra persona o entidad, fuera del servicio oficial, en virtud de sueldo o remuneración periódica o fija, participación de beneficios o cualquiera, otra forma de retribución. Se entiende por patrono, la persona por cuya cuenta se realice el trabajo del empleado. Si esta persona obra como intermediario entre el dueño de la empresa o negocio y el empleado, serán responsables solidariamente del cumplimiento de las disposiciones establecidas por la Ley, el dueño y el intermediario. Además introduce el principio de la solidaridad en la relación laboral, el pago de las vacaciones, incapacidades y cesantías sin que signifique ello que antes no se hubieren regulado las relaciones laborales en Colombia (Ley 10, 1934).

En ese sentido, el abordaje de la relación laboral pasa por reconocer los fundamentos del derecho al trabajo que se constituyen como columna de la garantía a este derecho, dicho sea, no es útil el reconocimiento formal del derecho al trabajo sino que es preciso la búsqueda de los elementos que potencializan su vivencia.

Ahora bien, una vez reconocida la condición desigual por la cual el Estado intercede y regula la relación en favor del trabajador, es preciso fijar que un factor esencial está contenido a su vez en el derecho laboral colectivo, por el cual la Constitución política en el artículo 38 garantiza el derecho de libre asociación y, en el mismo sentido el artículo 39 afirma que 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.

Una vez reconocida la importancia del derecho al trabajo es preciso anotar que de ello se desprenden derechos laborales que procuran la protección del trabajador en todos los aspectos relacionados con las vicisitudes propias a las que está expuesto el empleado, entre ellas se encuentran la seguridad social que cobra vital importancia en relación con la pandemia de COVID 19, al respecto ha dicho la Corte Constitucional que esta es reconocida en nuestro ordenamiento jurídico como un derecho fundamental y que de esta manera, los artículos 48 y 49 de la Carta Política establecen la seguridad social por un lado, como un derecho irrenunciable, y por otro lado, como un servicio público, de tal manera que, por la estructura de este derecho, ese Estado es obligado a dirigir, coordinar y controlar su efectiva ejecución. La protección que le otorga el ordenamiento constitucional al derecho a la seguridad social se complementa y fortalece por lo dispuesto en el

ámbito internacional pues son varios los instrumentos internacionales que reconocen el derecho de las personas a la seguridad social. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-583, 2014) Conforme a la jurisprudencia constitucional, el derecho a la seguridad social es un real derecho fundamental cuya efectividad se deriva “de (i) su carácter irrenunciable, (ii) su reconocimiento como tal en los convenios y tratados internacionales ratificados por el Estado colombiano en la materia y (iii) de su prestación como servicio público en concordancia con el principio de universalidad. (i) adquiere los rasgos de un derecho subjetivo; (ii) la falta o deficiencia de su regulación normativa vulnera gravemente un derecho fundamental al punto que impide llevar una vida digna; y (iii) cuando la acción satisface los requisitos de procedibilidad exigibles en todos los casos y respecto de todos los derechos fundamentales” (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-583, 2014).

De lo anterior, se desprenden dos conclusiones importantes a la hora de abordar la protección de los derechos laborales en la situación pandemia actual; la primera de ellas refiere a la consagración y relevancia del derecho al trabajo en Colombia en todos sus sentidos, esto es como principio, como derecho y como deber, por lo que no puede entenderse al margen de que existe una relación desigual entre el empleador y el empleado y, que el ordenamiento jurídico propende por la defensa del segundo como sujeto en desventaja, por lo que conforme a ello se deben dictar las disposiciones normativas y ejecutar las herramientas jurídicas tendientes a que ante un eventual contagio por COVID-19 no puede el empleado asumir solo las cargas que se desprenden de la enfermedad; en ese mismo sentido, la segunda conclusión refiere que una vez puesto en marcha el derecho al trabajo se desprenderán de él unos derechos, que para el caso se circunscriben al cuidado del trabajador por medio del acceso al sistema integral de seguridad social en general y al acceso al derecho a la salud en particular.

11. Cronograma

Teniendo en cuenta el alcance y la metodología planteados, el cronograma será el siguiente:

Tabla 1.

Cronograma

ACTIVIDAD	marzo a	abril a	mayo
	febrero abril		
	a	mayo	a junio
	marzo		
<p>1. Formación e incorporación a la práctica en los Centros de Atención Laboral, profundizando en la atención integral para el manejo de usuarios.,</p>			
<p>2. En el segundo mes se profundizará en la atención integral para el manejo de usuarios y la búsqueda de herramientas legales para la resolución de sus conflictos.</p>			

3. En el tercer mes, acorde a la información recaudada se realizará un análisis de datos y se procederá a la orientación jurídica y publicitaria, para

implementar una estrategia de bioseguridad y salud en el trabajo, con el fin de replicar condiciones óptimas en los centros de trabajo en tiempos de pandemia.

4. En el cuarto mes de práctica se recolectará información que permita establecer las problemáticas actuales que ha enfrentado las organizaciones sindicales en el sector palmero, con el objeto de crear una campaña de sindicalización.

12. Cronograma de reuniones con el director

Tabla 2.

Cronograma de reuniones con e director

ACTIVIDAD	Febrero a abril	Marzo a	Abril a mayo	Mayo a junio
<p>1. Reunión para analizar la formación e incorporación a la práctica en los Centros de Atención Laboral, profundizando en la atención integral para el manejo de usuarios.</p> <p>Entrega del primer informe</p>				
<p>2. Reunión para analizar el avance de la práctica, la recolección de información y la presentación del segundo y tercer informe.</p>				

3. Reunión al concluir la práctica
para análisis de datos, construcción de
pieza audiovisual, formación e informe
final

13. Primer informe práctica jurídico-social

Introducción

El Centro de Atención Laboral es una entidad de carácter político, social y popular, que le apuesta a la construcción de alternativas de poder y de resistencia. Las luchas actuales y futuras deberán tener como eje articulador la perspectiva de construir una sociedad justa, equitativa e igualitaria para todas y todos los colombianos. Es por ello, que se entiende necesario trabajar por el bien común, involucrando los diferentes sectores del pueblo, en especial a las organizaciones sindicales, para que de manera conjunta se materialicen en acciones prácticas y concretas desde los territorios y para todos los colombianos.

Para materializar el acercamiento de conocimientos prácticos aplicados en el Centro de Atención Laboral, en el primer mes de práctica se profundizó en la atención integral para el manejo de usuarios y la reivindicación de los derechos laborales, en cumplimiento del cronograma de actividades del proyecto.

Durante el primer mes, se realizaron programas de capacitación y orientación técnica para la defensa de derechos laborales. Apartir de la comprensión y alcance en la aplicabilidad de las leyes laborales y penales que protegen los derechos laborales, en particular los casos de externalización

ilegal y violación de la libertad de asociación, se identificaron los requisitos para la documentación, procedimientos y acciones de seguimiento.

A su vez, se llevaron a cabo procesos de formación que incluyen el programa de inducción, clínicas legales, talleres psicosociales y análisis de los acontecimientos actuales. Los programas de capacitación realizados corresponden a:

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

Objetivos

Objetivo general

Promover la defensa de los derechos laborales y colectivos afectados durante la emergencia sanitaria, a los usuarios del Centro de Atención Laboral Puerto Wilches en la región del Magdalena Medio

Objetivo específico

Identificar el porcentaje de casos atendidos en el Centro de Atención Laboral, con especial énfasis en la orientación jurídica dirigida a trabajadores afectados laboralmente durante la emergencia sanitaria.

Metodología

Dando cumplimiento al proyecto de práctica jurídico social presentada y aprobada con anterioridad, y con el fin de materializar los objetivos planteados específicos de la misma, una vez analizados con el docente director de la práctica y la tutora asignada por Centro de Atención Laboral, se acordó que las diferentes etapas se desarrollarán, presentando informe en las siguientes fechas:

- INFORME UNO (1): 29 FEBRERO DEL 2020

- INFORME SEGUNDO (2): 31 MARZO DEL 2020

- INFORME TERCERO (3): 30 ABRIL DEL 2020

- INFORME CUARTO (4): 31 MAYO DEL 2020

Desarrollo

A continuación, se desarrollan las actividades referenciadas en el cronograma de ejecución de la práctica jurídico social. Para esto, informamos que la misma fue realizada en actividades específicas que atienden a la búsqueda de la realización del primer objetivo específico, las cuales relacionamos de la siguiente manera:

Actividad No 1.

Formación integral en las áreas de derecho laboral individual y colectivo, con el fin de realizar incorporación a las prácticas e iniciar acompañamiento jurídico para los usuarios del Centro de Atención Laboral Puerto Wilches

Ejecución: En el primer mes se inició la práctica jurídico social a cargo de la Dra. Marely Cely Silva, directora del CAL. De manera presencial, se realizaron varias reuniones en la oficina del CAL Bucaramanga, ubicada en la Cl. 37 #9-31, por más de dos semanas. Esta etapa de inducción y enseñanza fue dirigida por la Dra. Cely Silva y apoyada por el abogado Marcelo Patiño, persona encargada de la oficina en el municipio de Puerto Wilches y por el señor Andrey Piñeres quien dirigía la oficina del municipio de San Alberto.

En estas jornadas, se capacitó sobre el funcionamiento integral del Centro de Atención

laboral y la articulación con la Escuela Nacional sindical, a su vez, de la importante labor de defensa y reivindicación de los derechos laborales de trabajadores no sindicalizados y sindicalizados del sector la región del Magdalena Medio.

De la misma manera, se iniciaron labores de formación con el fin de retomar conceptos como libertad sindical, asociación sindical, negociación colectiva, huelga, prestaciones sociales, entre otras, para así visualizar y entender las situaciones y problemas más comunes que presentan el sector obrero en esta zona del país.

Como metodología de materialidad práctico jurídica, se realizó asignación territorial para brindar atención jurídica de forma presencial; para ello, la practicante Patricia Puentes fue asignada en el municipio de San Alberto, para apoyar la región del Magdalena Medio Cerense y, en conjunto con Andrey Piñeres estarían a cargo de los casos de derecho laboral colectivo de Sintrainagro San Alberto, Sintraproaceites El Copey, Sintrainagro Minas y Sintraproaceites SanAlberto.

De igual manera, la practicante María Camila Durán, debería realizar sus labores de asistencia jurídica en el territorio de Puerto Wilches, Santander, brindando acompañamiento jurídico en la zona de influencia de la región del Magdalena Medio Santandereano y apoyando al abogado Marcelo Patiño en los casos de derecho laboral colectivo de Sintrainagro Puerto Wilches, Sintrapalma Barrancabermeja, y Sintrapalma Puerto Wilches.

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

Actividad No 2.**Capacitación acerca del manejo de situaciones laborales colectivas, enfocadas en la violencia antisindical en la región del Magdalena Medio.**

Ejecución: En continuidad del primer mes, se procedió a enfocar el proceso de formación en el marco del contexto de violencia antisindical padecido y generador de secuelas por los sindicatos de la región del Magdalena Medio, población objeto de materialidad jurídica por la práctica social.

La capacitación permitió ampliar y profundizar sobre el sindicalismo colombiano y la violencia histórica, selectiva y sistemática que ha dejado miles de violaciones a la vida, la libertad y la integridad física cometidas en contra de sindicalistas. A partir del mismo, se procede a generar una atención integral en el acompañamiento jurídico a trabajadores y organizaciones sindicales.

Actividad No 3.**Reiteración de la importancia de un acompañamiento jurídico bajo un enfoque humanístico, de respeto a la dignidad humana y atención integral**

Ejecución: Durante esta etapa de incorporación al Centro de Atención Laboral, Puerto Wilches, a través de charlas dadas por todo el equipo de abogados a cargo de las diferentes seccionales y la Dra. Marely Cely, fue reiterada la importancia de brindar asesoría jurídica desde un enfoque humanístico, sin dejar de lado el respeto a la integridad del usuario y su privacidad.

La dignidad humana, cobra vital importancia en esta práctica jurídico-social, pues se convierte en un derecho altamente vulnerado, que debe ser defendido por acciones jurídicas con alto

enfoque de conciencia de clase y que reivindicquen los derechos de todos los trabajadores.

13.1. Actividad No 4.

Aproximación a las organizaciones sindicales

Ejecución: A partir de la distribución territorial (San Alberto, Cesar y Puerto Wilches, Santander), se procedió a realizar un acercamiento con el Sindicato Sintrainagro seccional San Alberto y Minas, a la par Sintrainagro-Puerto Wilches, Sintrapalma-Barrancabermeja y Sintrapalma-Puerto Wilches, respectivamente.

Como elemento articulador de integración colectiva entre el sindicalismo y las empresas palmeras, se realizó acompañamiento jurídico a un proceso de negociación colectiva entre el SIN-TRAINAGRO SAN ALBERTO y CERESAGRO S.A.S- AGROINGENIUM S.A.S, de la cual surgió un acto de acuerdo sin detrimento de garantías para los derechos de los trabajadores.

Actividad No 5.

Reconocimiento de las condiciones históricas y sociales en las que se desenvuelve el territorio

Ejecución: Debido a la fuerte presencia de actores armados en la zona del Magdalena Medio y los graves crímenes dirigidos en muchas ocasiones en contra de líderes sindicales, afiliados o incluso contra la misma organización a través de actos de discriminación y estigmatización; Fue necesario jornadas de instrucción con el fin de reconocer las condiciones históricas y sociales de

este territorio, la incidencia de los sindicatos en la vida de los municipios y la relevancia de la trayectoria de lucha de estas organizaciones en favor de los derechos y de la protección de todos los trabajadores, estén o no sindicalizados.

Actividad No .6

La atención a usuarios debe ser entendida desde la línea transversal de género

Ejecución: El componente transversal de GÉNERO, busca fortalecer el empoderamiento femenino en los espacios de construcción política, formativa y de dirección de las organizaciones sindicales. Aunado, se resalta el papel de lucha, resistencia, valentía, liderazgo, y sororidad que caracteriza a las mujeres organizadas, para hacer un llamado a las compañeras de ingresar al sindicalismo y construir entre todas espacios libres y seguros, por la defensa de los derechos laborales.

14. Segundo informe práctica jurídico social

Introducción

Como objetivo de profundización, se identificó la atención integral para el manejo de usuarios y la búsqueda de herramientas legales para la resolución de sus conflictos, a partir del desarrollo de esta estrategia formativa, se inició la ejecución del primer objetivo específico pertinente al análisis estadístico a partir de la recolección cuantitativa de datos, que permitan determinar el

porcentaje de casos atendidos en el Centro de Atención Laboral, con especial énfasis en la orientación jurídica dirigida a trabajadores afectados laboralmente durante la emergencia sanitaria.

El anterior análisis, se construirá de forma continua, surtiendo actualización numérica de manera mensual y, estudio integral al finalizar el periodo de atención y orientación jurídica

Objetivos

Objetivo general

Promover la defensa de los derechos laborales individuales y colectivos afectados durante la emergencia sanitaria, de los usuarios del Centro de Atención Laboral Puerto Wilches en el sector palmero de la región del Magdalena Medio.

Objetivo específico

Analizar el impacto que la emergencia sanitaria tuvo en los casos atendidos en el Centro de Atención Laboral, en relación con la orientación jurídica dirigida a trabajadores de la agroindustria palmera en el Magdalena Medio.

Desarrollo

A continuación, se desarrollan las actividades referenciadas en el cronograma de ejecución de la práctica jurídico social. Para esto, informamos que la misma fue realizada en actividades

específicas que atienden a la búsqueda de la realización del primer objetivo específico, las cuales relacionamos de la siguiente manera:

Actividad No 1.

Realización de acciones jurídicas constitucionales y legales como garantía de protección de derechos de los trabajadores

Ejecución: La materialización de la orientación jurídica dirigida a los trabajadores, sobre derecho individual y colectivo, se ejecutó a partir de herramientas jurídicas como:

1. Acción de tutela
2. Renuncia motivada
3. Concepto jurídico
4. Cumplimiento fallo de tutela
5. Defensa ante el Ministerio
6. Derecho de Petición
7. Descargos
8. Impugnación
9. Impugnación fallo de tutela
10. Incidente de desacato
11. Liquidación de prestaciones
12. Memorial

13. Queja por acoso laboral
14. Querrela ante el Ministerio del Trabajo
15. Reclamación de pago
16. Solicitudes administrativas
17. Trámite ante empleador

A la par, como elemento motivador de caso se desarrollaron las siguientes líneas de actuación jurídicas:

1. Acoso Laboral
2. Discriminación o violencia en el trabajo
3. Formalización laboral (intermediación laboral)
4. Libertad sindical
5. Prestaciones sociales y derechos normativos
6. Reparación colectiva sindical
7. Seguridad social

El tipo de infractor, se identificó a través de persona natural o persona jurídica, discriminada a su vez entre empresa estatal o privada a partir de CTA/PCTA, Empresa de servicios temporales EST, Entidad de seguridad social privada, ONG, S.A.S y Sindicato.

Actividad No 2.

Vulneración al derecho de Estabilidad Laboral Reforzada por fuero de maternidad

en el marco de la emergencia sanitaria por Covid19-Caso Zeyda Silva contra Alcaldía municipal de San Alberto, Cesar

Ejecución: La señora Zeyda tenía una vinculación laboral de cuatro años con la administración municipal de San Alberto, Cesar, bajo la modalidad contractual de Prestación de Servicios, desarrollando la labor de servicios generales. A través de prueba científica se enteró que estaba en estado de embarazo, informando de manera debida a su empleador. Tras siete meses de gestación y siendo madre cabeza de hogar de una hija que dependía en su totalidad para su supervivencia, la Alcaldía Municipal de San Alberto Cesar, decide no renovar su contrato de trabajo.

Por lo anterior, se interpuso acción de tutela surtiendo proceso de reparto ante el Juzgado tercero Municipal de pequeñas causas Laborales de Bucaramanga. El día 15 de abril de 2020 se conoce el fallo de primera instancia, en el que el juez niega la totalidad de las pretensiones de la acción.

En el análisis de esta sentencia, es claro como el Juez de primera instancia, no basa su decisión en el precedente jurisprudencial que señala que lo que respecta a los contratos por prestación de servicios, se aplicarán las reglas de los contratos a término fijo, esto es si el empleador tenía conocimiento (Sentencia SU-075 de 2018), y con ello desconoce la protección especial para la trabajadora bajo la idea de la inexistencia de una relación laboral basado en que el vínculo existente en la situación concreta era de carácter civil.

Es preocupante, cómo pese a que existen criterios constitucionales que son imperativos para considerar una decisión tan importante como la protección de derechos fundamentales se desconoce y se toman decisiones arbitrarias que pueden afectar irremediablemente a un trabajador en estado de debilidad manifiesta como una mujer gestante.

Frente a este fallo, se interpuso recurso de impugnación por lo que el Juzgado cuarto Laboral del Circuito de Bucaramanga el día 14 de mayo de 2020 falló en segunda instancia. Se observó que los argumentos o fundamentos del fallo proferido por el ad quem, se ajustan en atención al precedente que sentó la Corte Constitucional con la sentencia SU- 075 de 2018, en el cual, se establece el nivel de protección de las madres gestantes partiendo del conocimiento del empleador y la modalidad del contrato que rige la relación.

De igual manera, el juzgador atendiendo el precedente de la sentencia T 30 del 12 de febrero de 2018, reafirma el precepto de la Corte Constitucional en que señala que la estabilidad laboral reforzada en las mujeres gestantes y lactantes, se aplica de manera autónoma a la modalidad del vínculo contractual que exista entre las partes, es decir, que la protección constitucional por maternidad puede reclamar indistintamente de que se trate de un contrato laboral a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada, o incluso, un contrato de prestación de servicios.

Con base al fallo, revoca la decisión de primera instancia y ampara los derechos de la madre gestante.

Se concluye entonces, que a pesar del carácter imperativo y vinculante del precedente jurisprudencial, dentro de las prácticas judiciales se pueden dar interpretaciones erróneas o desconocer los precedentes, sin cumplir con el requisito de sustentación de dichas actuaciones, brindando inseguridad jurídica frente a la protección de derechos fundamentales.

Actividad No 3.

Transgresiones al debido proceso y el derecho a la defensa agravadas en el marco de

la emergencia sanitaria por Covid-19 en procesos de pensión de invalidez- Caso Rubén Villarreal contra Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

Ejecución: Desde el año 2013 se reconoció el derecho a la pensión de invalidez a RUBEN VILLARREAL, un hombre de 59 años con graves padecimientos físicos y mentales, dentro de los que se encuentran cuadros depresivos recurrentes, trastornos de ansiedad, dificultades de movilidad, y dolores crónicos.

En el marco de la emergencia sanitaria por Covid19, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez decidió iniciar trámite de re calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral; para ello tendría en cuenta expedientes que a la fecha de ejecutar este proceso eran obsoletos y no reflejaban el verdadero estado de la salud actual del usuario y dejaría de lado cualquier examen integral de manera presencial.

Además la Junta Nacional de Calificación de Invalidez desconociendo por completo el derecho al debido proceso del señor VILLARREAL, lo notifico por medios no oficiales de citas médicas para su valoración en la ciudad de Bogotá, sin considerar los riesgos de cualquier viaje en pleno pico de pandemia.

A pesar de lo expuesto la junta nacional de calificación de invalidez, califica a este usuario por debajo de lo establecido para acceder a una pensión de invalidez, violentando por completo sus derechos.

Por todo lo anterior y a través de la acción constitucional de tutela se buscó declarar mediante sentencia, la vulneración los derechos fundamentales al debido proceso, a la vida digna, a la salud, a la vida, a la integridad física y mental, al mínimo vital, y a la dignidad humana del usuario, transgredidos por la junta nacional de calificación de invalidez.

Es por ello que el Juzgado Doce Administrativo Oral Del Circuito Judicial anuncia que al no acatarse las normas que regulan el tema del examen físico integral por parte de la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, ni lo establecido jurisprudencialmente en cuanto tiene que ver con la valoración del estado de salud de la persona a calificar, la cual debe ser completa e integral, pues no cabe duda que se le están violentando a RUBÉN DARÍO VILLARREAL DÍAZ.

Por lo tanto, dicho juzgado ordenó a la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ dejar sin efecto su decisión del 24 de abril de 2020, para entonces SUSPENDER su decisión hasta tanto no se den las condiciones suficientes y necesarias para asignarle una nueva cita para su valoración física a RUBÉN DARÍO VILLARREAL DÍAZ.

Actividad No 4.

Conceptualización jurídica a organizaciones sindicales de la región, sobre el panorama laboral en época de pandemia y las nuevas modalidades de trabajo

Ejecución: Desde el gobierno nacional, se han incentivado las modalidad de trabajo alternativo como primera opción para evitar el contacto interpersonal y evitar la propagación.

Entre dichas modalidades se encuentran las siguientes:

1. Licencias remuneradas
2. modificación de la jornada laboral y concertación de salario
3. trabajo presencial enfocado en la mitigación y prevención del Covid-19
4. trabajo encasa

5. Trabajo intermitente

A pesar de que el sector palmicultor de la región, no cesó actividades laborales al encontrarse entre las excepciones del decreto 457 de 2020, fue necesario dar a conocer estas alternativas de trabajo, su forma de concertación, sus implicaciones y consecuencias con el fin de que no fueran transgredidos por los empleadores derechos laborales y que además aumentan el riesgo de un posible contagio de Covid19.

Actividad No 5.

Implementación de estrategias jurídicas para contrarrestar los efectos colaterales en el sector laboral en caso de derecho laboral individual

Ejecución: Para evitar la propagación del virus y con el propósito de aislar de manera preventiva a la población colombiana, acorde a lo establecido en el decreto 457 de marzo del 2020, se definieron las instrucciones para el cumplimiento del aislamiento preventivo obligatorio en todo el territorio colombiano.

Aunado al Decreto en mención, el gobierno nacional expidió de manera constante actuaciones administrativas, con el objeto de establecer restricciones en el sector de la salud, la economía, la educación. En el ámbito laboral, los empleadores deberán seguir las recomendaciones dadas por el gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo con el fin de proteger el trabajo en Colombia.

Es por ello que a partir de la declaratoria de cuarentena total, fue necesario elaborar acciones especiales que van desde la **fiscalización rigurosa** según Circular 022 de 2020 por el Ministerio del trabajo, **solicitudes de protección de laboral**, hasta acciones de tutela, con el fin de

guardar los derechos laborales de todos aquellos trabajadores que perdieron su trabajo por causa de la pandemia o por la poca o nula implementación de modalidades de trabajo alternativo por parte de las empresas.

Actividad No 6.

Actualización normativa expedida frente a la emergencia sanitaria por Covid-19

Ejecución: En el marco de la constante legislación expedida durante la emergencia sanitaria, se realizó una actualización detallada de su contenido y alcance, con el objeto de informar y formar a los trabajadores.

15. Tercer informe práctica jurídica social

Introducción

En el marco de la Libertad Sindical y como apuesta de 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, se construyó la presente campaña publicitaria de sindicalización, con el objeto de fortalecer el ejercicio de los derechos laborales en toda su extensión.

A la luz de los convenios sobre Derechos Humanos y los diferentes pronunciamientos de

la OIT, el trabajo se constituye como un derecho humano fundamental, concepto que nutre su contenido en la extensión conceptual de la asociación sindical, toda vez que hace parte de las grandes libertades del hombre y, que busca mediante la unión de voluntades, afirmar su participación en la toma de decisiones que afecten el bienestar organizacional.

En la apuesta por la promoción de los derechos de las y los trabajadores, que conforman el sector productivo de la agroindustria de la palma, la Escuela Nacional Sindical en coordinación con el CAL Puerto Wilches ha diseñado una estrategia publicitaria con el fin de visibilizar, construir, fortalecer y defender todos los espacios de asociación sindical en la región del Magdalena Medio Cesarensense y Santandereano.

Consideraciones previas

Ante la creciente coyuntura y la profundización de la crisis laboral, social y económica que repercute de manera directa en todos los colombianos, el CAL y la ENS, buscan con el planteamiento de esta campaña publicitaria, visibilizar a los sindicatos de la región, con el fin de incrementar la base de nuevas afiliaciones para brindar acceso a los diferentes beneficios económicos, políticos, sociales y académicos que derivan de la sindicalización y garantizar un margen de cobertura mayor en la defensa de derechos laborales.

A su vez, la presente campaña de sindicalización tiene un componente transversal de GÉNERO, que busca fortalecer el empoderamiento femenino en los espacios de construcción política, formativa y de dirección de las organizaciones sindicales. Aunado, se resalta el papel de lucha, resistencia, valentía, liderazgo, y sororidad que caracteriza a las mujeres organizadas, para hacer un llamado a las compañeras de ingresar al sindicalismo y construir entre todas espacios libres y

seguros, por la defensa de los derechos laborales.

Finalmente, se reflejó el concepto de FAMILIA OBRERA, como símbolo de integración particular de cada miembro en el tejido sindical, al aportar desde el cuidado y las relaciones afectivas al resultado laboral del trabajador y, por ende, a la organización y actividades de los sindicatos en cada territorio.

Objetivos

Objetivo general

Promover la defensa de los derechos laborales individuales y colectivos afectados durante la emergencia sanitaria, de los usuarios del Centro de Atención Laboral Puerto Wilches en el sector palmero de la región del Magdalena Medio.

Objetivo específico

Implementar estrategias publicitarias para el reconocimiento, visibilización, no estigmatización y no discriminación, de los diferentes sindicatos de la palma en la región del Magdalena Medio, articulando el enfoque de género como eje transversal del sector de la agroindustria palmera, a través del apoyo jurídico que permita a los trabajadores garantizar sus derechos laborales en el área individual y colectiva.

Desarrollo

Los territorios establecidos para implementar la campaña de sindicalización, se definieron acorde a la necesidad particular de integración o nacientes procesos organizativos, en Santander: Sabana de Torres y en el Cesar: El Paso.

Como Actividades Publicitarias se definió la realización de cuñas radiales, pasacalles, afiches volantes, videos, audios podcast e interacción en redes sociales. Aunado, los MEDIOS DE COMUNICACIÓN empleados son la Radio, al igual que las Redes sociales (Facebook, WhatsApp) y los Medios tradicionales: Vallas, afiches

Actividad No 1.

Campaña de sindicalización -Paso, Cesar.

Ejecución: Debido a la reciente creación de la subdirectiva de SINTRAPROACEITE- SenelPaso, Cesar, se prioriza la campaña de sindicalización en este territorio, con el objeto de incentivar la afiliación de los trabajadores de PALMAGRO y fortalecer la constante controversia con los empleadores por la creación del mismo. Por lo anterior, fue fundamental iniciar una campaña publicitaria que lograra visibilizar la nueva organización sindical, los beneficios del afiliado y, el proceso de democratización por el cual estaba atravesando la empresa PALMAGRO, como un proceso sin precedentes.

Implementación campaña de sindicalización

La implementación de la estrategia publicitaria contó con el trabajo conjunto de un equipo multidisciplinario, conformado por profesionales en Mercadeo y publicidad, diseño gráfico y derecho, aunado al apoyo de practicantes universitarios adscritos al Centro de Atención Laboral Puerto Wilches; A su vez, fue indispensable la participación de diferentes integrantes del sindicato SINTRAPROACEITES, tanto a nivel nacional como trabajadores de la subdirectiva en la región precitada.

El proceso de construcción, surgió a partir de múltiples encuentros virtuales organizativos, en los cuales se definió la estrategia comunicativa y los actores involucrados en el territorio, para una campaña asertiva acorde a las necesidades de la comunidad en relación al proceso organizativo

sindical de la región.

Aunado, en las actividades de planeación se identificó la necesidad de implementar un enfoque tanto de género como del concepto de familia obrera, con el objeto de integrar y reconocerlos como actores estructurales en la presente campaña.

Por lo anterior, se decidió realizar una estrategia publicitaria que contuviera los siguientes elementos:

1. 70 afiches con medidas de 30*50 cm y tipo de Papel Propalcote 300grs.
2. 4 pasacalles con medidas de 100cm*200 c, tipo de Papel Banner panaflex y con detalles especiales de Impresión LÁTEX alta calidad.
3. 1 pendón con Medidas de 60 cm * 128 cm, tipo de Papel: Banner panaflex y detalles especiales: Impresión LATEX alta calidad con soportes dealuminio.
4. 150 volantes con medidas: 14cm*21,5 cm Tipo de Papel: Propalcote 150 grs Detalles especiales: Impresión litográfica full color a dos caras, plastificado mate.
5. 1cuña radial con duración de 45 segundos, e intervención 4 veces en el día por lapso de un mes.

Afiches

Figura 1. Afiche sobre los beneficios de la sindicalización

**¡UNIDOS PODEMOS
LOGRARLO!**

**CONTESTA NUESTRO
LLAMADO**

1 Velaremos que la empresa acate las recomendaciones médicas ocupacionales para proteger tu salud física y mental

2 Vigilaremos la entrega total del equipo de dotación para el trabajo en todo el transcurso del año

3 Lucharemos contigo por mejores salarios

4 Protegeremos tu vinculación laboral con la empresa

5 Brindaremos apoyo a tu familia en educación y salud

Más que una **organización**, somos una **FAMILIA OBRERA** que luchará por *trabajo y dignidad.*

**¡SINDICALÍZATE Y
CONTESTA LA LLAMADA
QUE UNIRÁ AL PUEBLO!**

317 796 4076 -315 609 9442
Raúl Patiño, Presidente Nacional de SINTRAPROACEITES

Nota: Afiche sobre los beneficios de la sindicalización, creado para campaña de publicidad del Paso, Cesar.

CAL, Ens.

Figura 2. Afiche que promueve la lucha sindical.



Nota: Afiche que promueve la lucha sindical, creado para la campaña de publicidad del Paso, Cesar.

CAL, Ens.

Pasacalles

Figura 3. Pasacalles



Nota: Pasacalles que reivindica la importancia de la familia obrera creado para la campaña de publicidad del Paso, Cesar.

: CAL, Ens.


Figura 4. Segundo pasacalles

Nota: Segundo pasacalles para la reivindicación de la familia obrera, creado para la campaña de publicidad del Paso, Cesar.

Fuente: CAL, Ens.

Volantes

Figura 5. Volante ilustrativo




**LAS MUJERES DE
PALMAGRO S.A
SOMOS**

**TRABAJADORAS
RESILENTES
LUCHADORAS
FUERTES
CONSCIENTES**




**DEFENSORAS DE
NUESTROS DERECHOS**

Lideremos esta lucha *contestando*
el llamado que **unirá al pueblo**

SINDICALÍZATE TRABAJADORA

 **317 796 4076 -315 609 9442**

Rosal Padilla, Presidenta Nacional de SINTRAPOACEITES

Nota: Volante que enaltece la figura de la mujer en la lucha sindical, creado la campaña de publicidad de publicidad del Paso, Cesar.

Fuente: CAL, Ens.

Figura 6. *Ventajas de la sindicalización*

¡TÉMELE A LAS INJUSTICIAS PERO NO A CONTESTAR NUESTRO LLAMADO!

1 Garantizaremos que tu trabajo sea respetado

2 Ningún empleador podrá vulnerar tus derechos laborales

3 Traeremos desarrollo a la comunidad

4 Respaldaremos tus decisiones en todo momento

5 Brindaremos apoyo a tu familia en educación y salud

Más que una **organización**, somos una **FAMILIA OBRERA** que luchará por *trabajo y dignidad.*

¡SINDICALÍZATE Y CONTESTA LA LLAMADA QUE UNIRÁ AL PUEBLO!

317 796 4076 -315 609 9442

Raúl Pardo, Presidente Nacional de SINTRAPOACETES

ens ESCUELA NACIONAL SINDICAL CAL

Nota: Volante ilustrativo de las ventajas de la sindicalización, creado para la campaña de publicidad del Paso, Cesar.

Fuente: CAL, Ens.

Cuña radial

<https://1drv.ms/u/s!AkOT3ROworq8gnCDfrbbb4wZDWhQ?e=WP2tyg>

Figura 7. Implementación



Nota: Fotografía de protesta de trabajadores, apoyados por pasacalles diseñados para la campaña de publicidad en el Paso, Cesar.

Fuente: CAL, Ens.

Figura 8. *Fotografía de plantón de trabajadores*



Nota: Fotografía de plantón de trabajadores frente a instalaciones de empresa palmera apoyados por pasacalles de la campaña de publicidad del Paso, Cesar.

Figura 9. *Fotografía de protestas de trabajadores frente a instalaciones*



Nota: Fotografía de protestas de trabajadores frente a instalaciones de empresa palmera apoyados por pasacalles de la campaña de publicidad del Paso, Cesar.

Fuente: Elaboración propia.

Actividad No 2.

Campaña de sindicalización -SABANA DE TORRES, SANTANDER

Ejecución: Desde SINTRAPROACEITES, Sabana de Torres, en conjunto con el Centro de Atención Laboral Puerto Wilches, en vista de la influencia que tiene la agroindustria de la palma en este municipio, no solo como renglón fundamental de su economía, sino como eslabón laboral y social que interviene de manera indirecta o directa la vida de los pobladores de esta región, se vislumbra la necesidad de crear una campaña de sindicalización para visibilizar las problemáticas graves que enfrentan los trabajadores de la palma, que van desde la intermediación y tercerización laboral ilegal, hasta la estigmatización del sindicato y sus afiliados.

Por lo tanto, con el objeto de incentivar la afiliación de los trabajadores de la empresa ORO ROJO, formas de contratación legales y justas, se desarrolla una campaña publicitaria que lograra visibilizar la organización sindical, los beneficios del afiliado para así fomentar un proceso de democratización con el fin de robustecer a SINTRAPROACEITES, Sabana de Torres.

Implementación campaña de sindicalización

En el marco de la creación de una estrategia publicitaria que lograra la promoción y divulgación de la organización sindical como plataforma obrera, en busca de garantizar y defender las garantías laborales dentro la empresa de la agroindustria palmera, se desarrollaron como elementos orientadores:

- Acercamiento y vinculación de los trabajadores no sindicalizados pertenecientes al desarrollo de actividades agrícolas en pequeños latifundios

- Visibilizar del encubrimiento de verdaderas relaciones laborales
- Promoción de formas de contratación legales, dignas y justas
- Eliminación de estigmatización hacia la organización y afiliación sindical

Por lo anterior, se decidió realizar una estrategia publicitaria que contuviera los siguientes elementos:

1. 70 afiches con medidas de 30*50 cm y tipo de Papel Propalcote 300grs.
2. 150 volantes con medidas: 14cm*21,5 cm Tipo de Papel: Propalcote 150 grs Detalles especiales: Impresión litográfica full color a dos caras, plastificado mate.
3. 1 valla con medidas de 1M * 2M impreso en lona

Afiches**Figura 10.** *Afiche en contra de la tercerización laboral*

Nota: Afiche en contra de la tercerización laboral, diseñado para campaña de sindicalización en Sabana de Torres, Santander.

Fuente: CAL, Ens.

Figura 11. Afiche en contra de la discriminación e estigmatización sindical

Nota: Afiche en contra de la discriminación e estigmatización sindical diseñado para campaña de sindicalización en Sabana de Torres, Santander.

Fuente: CAL, Ens.

Volantes

Figura 12. *Volante a favor de contratos laborales*

Nota: Volante a favor de contratos laborales justos diseñado para campaña de sindicalización en Sabana de

**NO ACEPTAMOS
INJUSTICIAS
EN TU CONTRATO
LABORAL**

- 1** Brindaremos garantías para acceder a un verdadero contrato laboral
- 2** Defenderemos tus derechos laborales por medio de negociaciones colectivas
- 3** Respaldaremos tu participación incentivando la democracia y el beneficio común

**TRABAJADOR DE LA PALMA,
¡SINDICALÍZATE!**

318 397 3525 - 316 276 0808
sintraproaceitesabana@hotmail.com
Facebook: Sintraproaceites Sabana de Torres

ens FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS
CAL CÁMARA AGRARIA DE TRABAJADORES

Torres, Santander.

Fuente: CAL, Ens.

15.1. Valla

Figura 13. *Valla que enaltece a la familia obrera*



Nota: Valla que enaltece a la familia obrera, diseñada para la campaña de sindicalización en Sabana de Torres, Santander.

Fuente: CAL: Ens.

Actividad No 3.

Elaboración de concepto jurídico, como medio de orientación y apoyo a sindicatos de la región, sobre suspensión de contrato laboral en tiempos de covid-19

Ejecución: De manera transversal y en miras de dar cumplimiento al primer objetivo de este proyecto, se vislumbra al aumento de casos de suspensión de contratos a término indefinido,

justificado por parte de los empleadores en la existencia de la emergencia sanitaria, se consideró necesario realizar orientaciones jurídicas a través de conceptos con el fin de apoyar a los sindicatos que intentaban defender a sus afiliados de esta práctica singular y, así mitigar el impacto laboral de esta pandemia.

Se explica que para efectos de la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito, circunstancias que pueden dar paso a una suspensión de contrato, el fundamento jurídico debe ser legítimo. Además indica que la configuración o no de una fuerza mayor corresponde de manera funcional al juez de la república, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su consideración, por lo tanto se determina que es la suspensión del contrato de trabajo la última opción que tienen los empleadores.

16. Cuarto informe práctica jurídica social

Introducción

La agroindustria del aceite de palma en Colombia se constituye como un sector representativo de la economía y generador de empleo, que en la actualidad ha visto afectado su desarrollo por la emergencia sanitaria, social y económica. En esta medida, la reactivación de la economía, y con ello, de las actividades productivas, requiere del diseño de medidas de bioseguridad que establezcan como ejes primordiales la promoción y prevención de la salud de los trabajadores.

El impacto de la industria palmera a nivel laboral, requiere de la dignificación del trabajo a través de un diálogo de equidad y respeto por los derechos humanos y laborales, en busca de una sociedad más justa en la que todos los trabajadores y trabajadoras sean escuchados, valorados y

protegidos en el marco de la emergencia sanitaria.

Durante el desarrollo del tercer mes de práctica se materializó la construcción del PROTOCOLO DE BIOSEGURIDAD PARA LA PREVENCIÓN DEL COVID-19 EN LA AGROINDUSTRIA DE LA PALMA DE ACEITE, con el objeto de salvaguardar las garantías constitucionales del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, en armonía con las disposiciones jurídicas y conceptuales establecidas por el Gobierno Nacional. De manera que se constituye en la base para proporcionar reflexiones sobre las principales vulneraciones que existen para transitar hacia la protección de los trabajadores, promover prácticas para limitar los riesgos de contagio y, advertir que sólo las prácticas sanitarias responsables pueden promover que este renglón económico de la agroindustria, se transforme en un espacio de oportunidades para el desarrollo rural.

Objetivos

Objetivo general

Promover la defensa de los derechos laborales individuales y colectivos afectados durante la emergencia sanitaria, de los usuarios del Centro de Atención Laboral Puerto Wilches en el sector palmero de la región del Magdalena Medio.

Objetivo específico

Diseñar una herramienta pedagógica producto del acompañamiento jurídico al proceso de bioseguridad en la agroindustria palmera, que permita a los trabajadores del Magdalena Medio usuarios del CAL, la defensa y protección de sus derechos laborales y a la salud.

Desarrollo

A continuación, se desarrollan las actividades referenciadas en el cronograma de ejecución de la práctica jurídico social. Para esto, informamos que la misma fue realizada en actividades específicas que atienden a la búsqueda de la realización del cuarto objetivo específico, las cuales relacionamos de la siguiente manera:

Actividad No 1.

Comunicación con organizaciones sindicales sobre las implementación y repercusiones laborales y sanitarias en la adopción de una herramienta pedagógica de Protección, en el marco de la emergencia sanitaria

Ejecución: Ante el eximente en la suspensión de actividades productivas del sector económico agroindustrial de la palma, como consecuencia de las medidas gubernamentales relacionadas con el aislamiento preventivo, se visibilizó por parte de los trabajadores la necesidad de preparar alternativas para la potencial afectación como consecuencia de la emergencia sanitaria, social y económica derivada del coronavirus (COVID-19).

Con el apoyo de las organizaciones palmeras de la región y la Corporación Justicia y Libertad, se identificó la necesidad de crear una herramienta pedagógica con implicaciones jurídicas y exigibilidad empresarial, que garantizara la protección de los derechos laborales en el marco de la emergencia sanitaria para todos los trabajadores.

Su ejecución se erigió a partir de la aplicación de instrumentos de recolección de información con grupos de trabajadores sindicalizados y no organizados, aunado al estudio de medidas de prevención y mitigación, atendiendo las actividades que hacen parte de la cadena de suministro de lapalma.

Actividad No 2.

Estudio sobre la importancia del conocimiento integral del proceso productivo de la agroindustria de la palma, en la región del Magdalena medio

Ejecución: Al analizar el contexto sociolaboral en el que se desenvuelve el sector palmero, toma especial relevancia los diversos puestos de trabajo existentes durante el proceso productivo de la palma. Por lo anterior, la particularidad en las condiciones laborales de cada trabajador está directamente relacionado con la actividad y el cargo que desempeñan y, en muchas ocasiones, sus condiciones de seguridad se ven disminuidas por el ejercicio singular y característico de sus tareas.

Por lo ende, fue necesario conocer por medio de un proceso de comunicación con los trabajadores y un ejercicio investigativo respecto al proceso productivo, las actividades desarrolladas interna y externamente en una empresa palmera y sus dependencias, en las cuales se distribuye el grueso de trabajadores; para ello se realizó una infografía que establece las diferentes etapas de la palma:

Figura 14. Infografía



Nota: Infografía acerca del proceso productivo de la palma.

Este estudio fue importante para crear un protocolo que pudiera ser aplicable para todos los trabajadores en los diferentes sectores de la empresa, con la particularidad que al entender y conocer los procesos productivos de la palma, sus etapas, departamentos y los lugares puntuales donde se desarrollan labores, se pudiera construir acciones de bioseguridad discriminadas según el área de producción de la compañía, para que así, tanto los trabajadores que se encuentran en las instalaciones o aquellos que realizan sus labores por fuera del lugar habitual de trabajo, puedan obtener condiciones dignas y aplicables para prevenir, mitigar y contrarrestar los efectos del Covid- 19.

Actividad No 3.

Análisis de la aplicación de las medidas de bioseguridad en las modalidades alternativas de trabajo

Ejecución: Las modalidades de trabajo alternativo se conceptualizan a partir del desarrollo de la actividad laboral llevada a cabo fuera de la organización empresarial en la cual se encuentran centralizados los procesos y, la utilización de tecnologías para facilitar la comunicación entre las partes sin necesidad de estar en un lugar físico determinado para cumplir las funciones.

A partir de la noción anterior, se estudió las modalidades de trabajo alternativo reguladas bajo la legislación, considerando que antes de implementar las medidas de mitigación y prevención en los lugares de trabajo, se ha establecido la modalidad de trabajo alternativo como primera opción para evitar el contacto interpersonal y evitar la propagación del virus. A su vez, de ser inevitable la adopción de medidas alternas, se analizó la adopción de recomendaciones frente al envío a los trabajadores de un kit básico de autoprotección que contenga sustancias desinfectantes para el adecuado lavado de manos, toallas desechables para el secado y tapabocas.

El Trabajo en Casa es uno de los modelos que ha emergido dentro de las organizaciones

como una opción para optimizar el uso de los recursos, disminuir los costos, mejorar la satisfacción de los trabajadores y aumentar el rendimiento, que en el marco de la pandemia es aplicado a través del Circular 021 del 17 de marzo de 2020, en la que el Ministerio del trabajo propuso mecanismos para proteger el empleo y la productividad debido a este fenómeno temporal.

Lo anterior, en el marco de la dignificación del trabajo por parte de los empresarios del sector para que la libertad, el diálogo, la equidad y el respeto por los derechos hagan posible una sociedad más justa, en la que todos los trabajadores sean escuchados, valorados y protegidos en el marco de la emergencia sanitaria.

Actividad No 4.

Diseño de medidas de bioseguridad especiales para trabajadores particularmente sensibles al virus Covid 19

Ejecución: Son considerados como población altamente vulnerable al virus SARS CO-VID-19, entre otros, aquellos trabajadores que padecen enfermedades como diabetes, hipertensión, enfermedad pulmonar, cardiovascular, crónica, renal, inmunodeficiencia, cáncer en fase de tratamiento activo, mayores de sesenta años y trabajadoras embarazadas. Por ello, un eslabón fundamental de este protocolo de bioseguridad, se constituye en un capítulo sobre medidas de protección dirigidas a estos trabajadores.

Fundamentadas en conceptos médicos especializados y a través de un análisis profundo de

las diferentes disposiciones gubernamentales, se construyó un apartado teórico sobre la importancia de la adopción de medidas sanitarias dentro de las instalaciones del sitio de trabajo para crear un plan de actuación específico y concreto para asegurar la vida y la salud de estos trabajadores.

A la par, se buscó entender el desarrollo de los preceptos de protección y avanzar en la identificación de los principales riesgos que han estado asociados con una integración vertical continua de contagio, para salvaguardar la vida tanto de los trabajadores y sus empleadores, como de su núcleo familiar y, así brindar especial cuidado al bienestar físico y emocional de trabajadores con patologías previas.

Actividad No 5.

Elaboración de Lista de chequeo para gestionar y evaluar el riesgo biológico de contagio por COVID-19 en la industria palmera

Ejecución: Con el fin de que los empleadores evalúen las medidas de prevención implementadas en sus empresas para superar la contingencia de COVID-19, fue diseñado una herramienta que da seguimiento a todas las disposiciones internas creadas para prevenir dicha enfermedad.

Como elementos de identificación de riesgo al interior de la empresa y en aras de mitigar el contagio en las instalaciones, se plantearon como componentes de reconocimiento la planificación y organización del SG-SST, evaluación del riesgo y gestión, comunicación y formación y, las medidas generales para las actividades de la agroindustria palmera.

Figura 15. Lista de chequeo



Lista de chequeo para gestionar el riesgo biológico COVID-19 en la industria

Información sobre la empresa				
Fecha				
Actividad económica				
EVALUACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN PARA SUPERAR LA CONTINGENCIA DEL COVID-19				
Acciones a ejecutar como medidas de contingencia frente al COVID-19	Calificación (marque X)			Plan de Acción
	Cumple totalmente	No cumple	No aplica	
Planificación y organización del SG-SST				
¿En consulta con los representantes de los trabajadores se actualizó la política del SG-SST, declarando en forma expresa el compromiso y las responsabilidades de la gerencia con la reducción del riesgo de exposición al virus y a la transmisión del COVID-19?				
¿Se adaptó y socializó el protocolo de bioseguridad para la prevención del COVID-19 como parte integral del SG SST ?				
¿ Se realizaron reuniones con los líderes de proceso de la empresa para planear las acciones de prevención y su control?				
Evaluación del riesgo y gestión				

Nota: Lista de chequeo para gestión de riesgo biológico de covid-19. El documento completo se adjunta en formato PDF al presente informe.

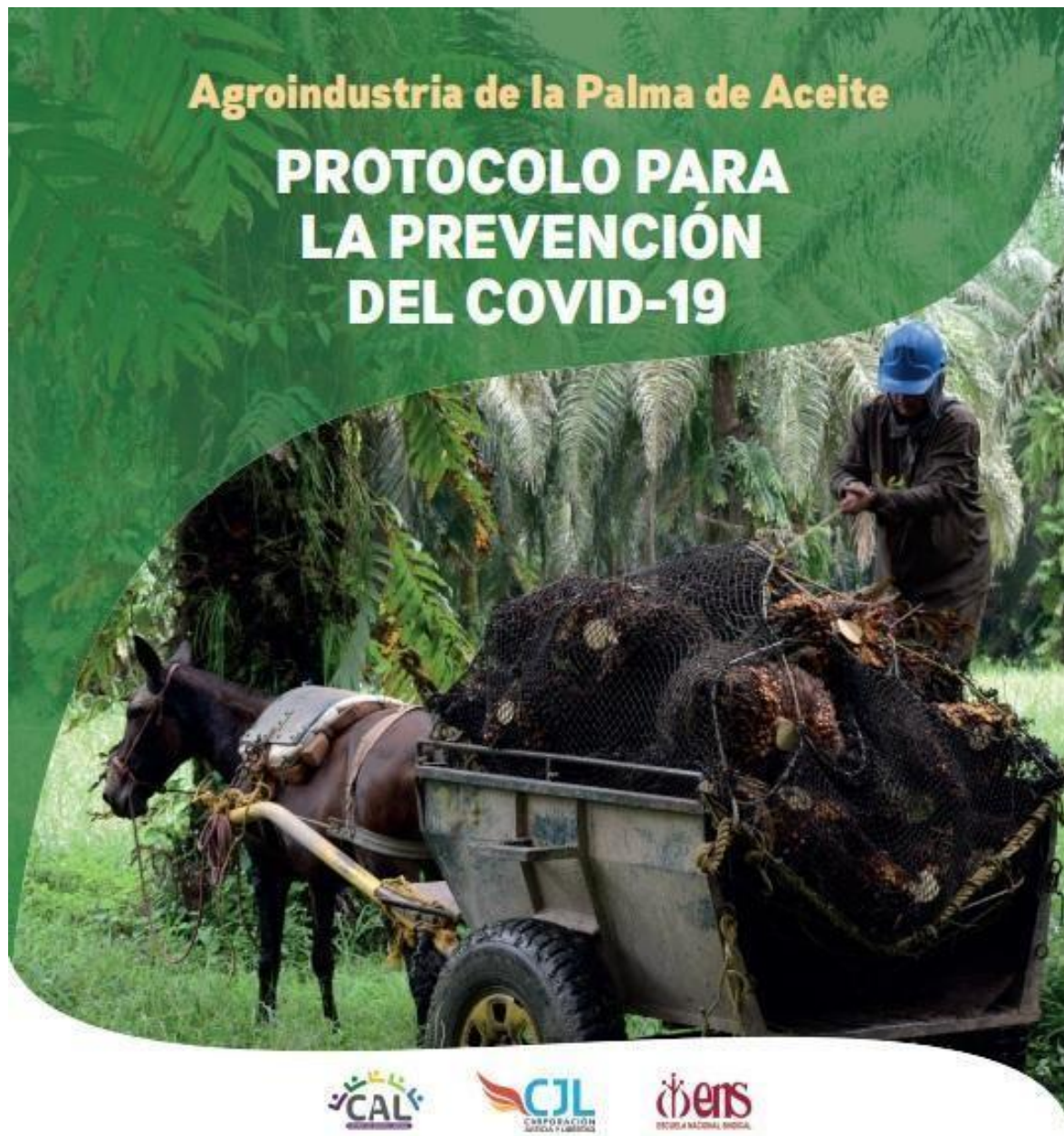
Actividad No 6.

Divulgación del protocolo de bioseguridad

Ejecución: A continuación, se evidencia a partir de material fotográfico el protocolo de bioseguridad para la prevención del Covid-19 en la agroindustria de la palma. A su vez, la divulgación realizada por el Centro de Atención Laboral Puerto Wilches, la Escuela Nacional Sindical

y la Corporación Justicia y Libertad.

Figura 16. Portada protocolo de bioseguridad



Nota: Portada protocolo de bioseguridad (enlace de descarga para documento completo [PROTOCOLO PALMA.indd \(ens.org.co\)](#))

Fuente: CAL, CJL, Ens

Figura 17. Infografía

YCAL **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL COVID-19 EN LA INDUSTRIA PALMERA**

El propósito es reducir el riesgo de exposición de los trabajadores, personal involucrado en la operación, y los diferentes escenarios en los que se presenta mayor riesgo de contagio por contacto interpersonal

- 1 Transporte de personal**
 Las medidas de prevención y control deben adoptarse desde el momento en que el trabajador aborda la ruta de transporte para movilizarlo al lugar de trabajo, y en caso de no tener servicio de transporte contratado por el empleador y deba desplazarse en vehículos particulares.
- 2 Ingreso al lugar de trabajo**
 Al ingresar a las sedes de trabajo, todos los trabajadores deberán iniciar protocolo de limpieza y desinfección de manos, con productos de base alcohólica si están limpias o agua y jabón antiséptico si están sucias.
- 3 Cuidado personal**
 El autocuidado es la clave para evitar la propagación de este virus, para ello se debe aumentar el lavado y desinfección de manos, evitar utilizar elementos que puedan convertirse en un posible vector contaminación y disponer de suministros de limpieza en áreas de concentración de personal.
- 4 Limpieza y desinfección**
 Sistema eficaz para garantizar el correcto mantenimiento, limpieza y desinfección del lugar de trabajo dando seguridad y prevención de contaminación.
 - COMEDORES Y CAFETERÍA**
 Lineamientos para estructurar un programa de limpieza y desinfección en el Servicio de Alimentación de Comedores y Cafetería, el cual permite disminuir los riesgos de contaminación de los alimentos, al igual que las personas que toman el servicio.
 - ÁREAS COMUNES**
 Aplicación de métodos de limpieza y desinfección que requieren los espacios, asegurando prevención y control de contagio.
 - HERRAMIENTAS, EQUIPO Y MAQUINARIA DE TRABAJO**
 Procedimientos de limpieza y desinfección realizados en las áreas y superficies de las herramientas, equipo y maquinaria de trabajo, teniendo en cuenta la importancia de este proceso en la prevención de contagio.
 - ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PARA EL PERSONAL DE LIMPIEZA**
 Disposiciones de seguridad y salud en los lugares de trabajo, como protección para el personal de limpieza.
- 5 Modalidad de trabajo**
 Herramientas incentivadas por el Ministerio de Trabajo con el fin de que los trabajadores y sus empleadores cuenten con alternativas laborales para enfrentar esta pandemia sin afectar las actividades de la empresa.
 - Licencias remuneradas compensables
 - Trabajo intermitente
 - Modificación de la jornada laboral
 - Concertación de salario
 - Trabajo en casa
 - Concertación de beneficios convencionales
- 6 Canales de comunicación y formación**
 Contenidos informativos basados en fuentes calificadas, para llegar a los trabajadores con medidas de prevención y autocuidado, con información sobre la enfermedad y formas de contagio y los debidos canales de comunicación.
- 7 Casos especiales**
 Los empleados especialmente sensibles o vulnerables a esta pandemia, como personas mayores de 60 años, embarazadas personas que padezcan enfermedades crónicas o inmunodepresivas deberán informar a la empresa de estos padecimientos con el fin de que esta facilite condiciones de trabajo de bajo riesgo.
- 8 Reuniones y eventos**
 Se debe evaluar la viabilidad de realizarlos utilizando herramientas tecnológicas con las que cuente la empresa, pero de no ser posible, se deberá realizar un control riguroso de las personas que asistieron a dicha concentración.
- 9 Transporte de fruto**
 No se puede presentar represamiento de vehículos de carga a la espera de ser atendidos en plantaciones, y se debe garantizar el lavado de los vehículos con mayor frecuencia y la limpieza de cabinas con jabón y desinfectante.
- 10 Visitas de personal externo**
 Prohibir el ingreso de personal externo a las plantaciones para evitar la posible propagación del virus.

Nota: Infografía protocolo de bioseguridad en la agroindustria palmera.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 18. Artículo sobre la divulgación

The image shows a screenshot of a news article from the Agencia de Información Laboral (AIL) website. The article is titled "Protocolo de bioseguridad para la prevención del Covid-19 en la agroindustria de la palma". The page features a navigation menu with categories like "Noticias", "Opinión", "Entrevistas", "Informe especial", "Crónicas", "Movilizaciones", "Mundo sindical", "Mundo laboral", "Diálogo social", "Derecho laboral", and "Acción Global". There is a search bar and a logo for "ens ESCUELA NACIONAL SINDICAL". The main content area includes a photo of a brigadista in a red shirt and blue cap interacting with a man in a black t-shirt in a palm grove. To the left of the photo are social media sharing icons. To the right is a subscription form with fields for "Email" and "Nombre" and a "SUSCRIBIRME" button. Below the photo is a section titled "Lo más leído de la semana" with a thumbnail and the text "Críticas de las organizaciones soci...".

Nota: Artículo sobre la divulgación y lanzamiento del protocolo de bioseguridad para la prevención del Covid-19 en la agroindustria de la palma, publicado por la Agencia de Información Laboral de la Escuela Nacional Sindical.

Fuente: Agencia de Información Laboral de la Escuela Nacional Sindical.

Figura 19. Video promocional

Agencia de Información Laboral – AIL

ESPECIAL CORONAVIRUS


mens ESCUELA NACIONAL SINDICAL

Noticias Opinión Entrevistas Informe especial Crónicas Movilizaciones Mundo sindical Mundo laboral Diálogo social Derecho laboral Acción Global

Es por ello, que el protocolo de bioseguridad para los trabajadores y trabajadoras de la industria palmera, brinda una perspectiva sobre la importancia de la adopción de medidas sanitarias dentro de las instalaciones del sitio de trabajo en la industria, en especial, busca entender el desarrollo de los preceptos de protección y avanzar en la identificación de los principales riesgos que han estado asociados con una integración vertical continua de contagio para salvaguardar la vida tanto de los trabajadores y sus empleadores, como de su núcleo familiar.

▶ 2015 (32)
▶ 2014 (111)
▶ 2013 (83)
▶ 2012 (72)
▶ 2011 (48)
▶ 2010 (47)
▶ 2009 (7)
▶ 2008 (2)

mens Protocolo de bioseguridad en la agroindustria ... Ver más ta... Compartir



Nota: Video promocional del protocolo de bioseguridad para la prevención del Covid-19 en la agroindustria de la palma, publicado por la Agencia de Información Laboral de la Escuela Nacional Sindical.

Fuente: Agencia de Información Laboral de la Escuela Nacional Sindical.

Figura 20. *Publicación*

Nota: Publicación desde la fan Page del Centro de Atención Laboral para la promoción del protocolo de bioseguridad para la prevención del Covid-19 en la agroindustria de la palma.

Fuente: fan Page del Centro de Atención Laboral

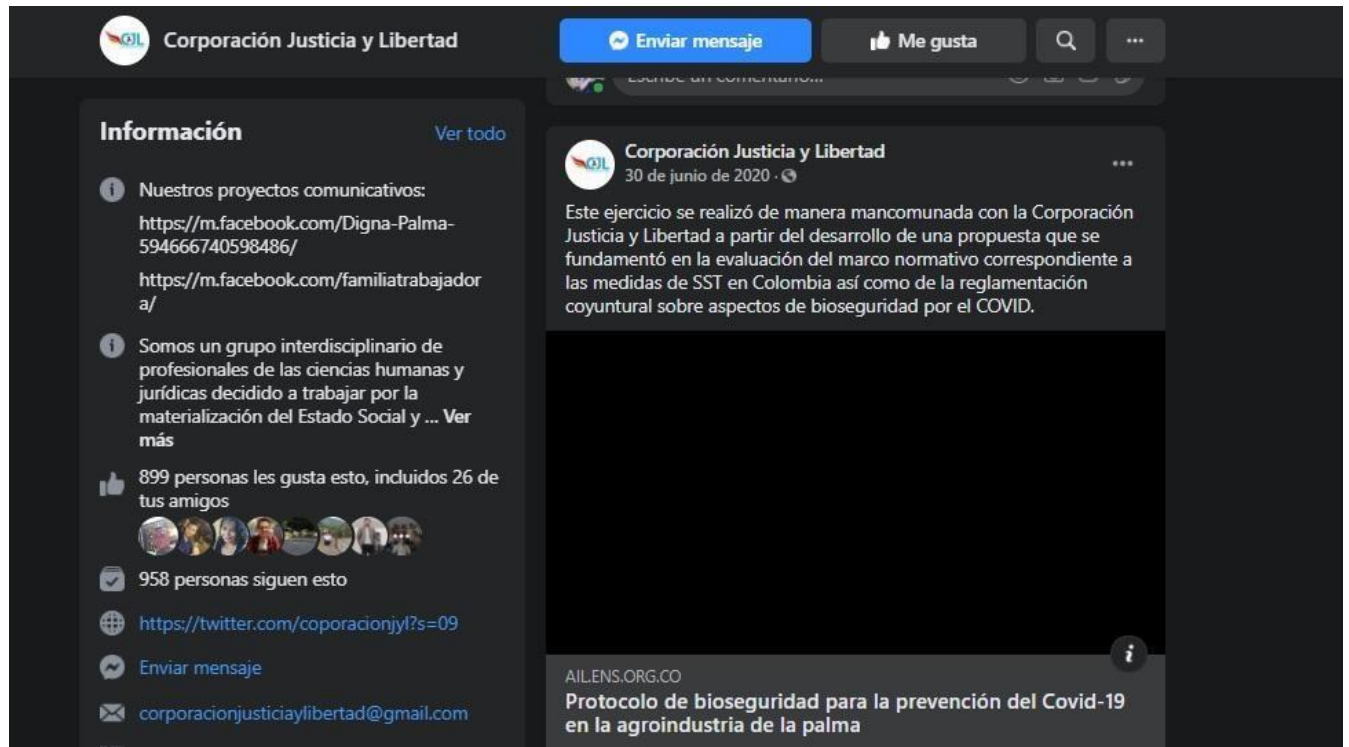
Figura 21. *Video promocional*

Nota: Video promocional del protocolo de bioseguridad para la prevención del Covid-19 en la agroindustria



de la palma, publicado desde la fan Page del Centro de Atención Laboral.

Fuente: Fan Page del Centro de Atención Laboral.

Figura 22. *Publicación Fan Page*

Nota: Publicación desde la fan Page de la Corporación Justicia y Libertad para la promoción del protocolo de bioseguridad para la prevención del Covid-19 en la agroindustria de la palma.

Fuente: Fan Page de la Corporación Justicia y Libertad.

Actividad N°7

Continuidad en el acompañamiento jurídico

Ejecución: En continuidad de la materialización del primer objetivo planteado en el proyecto, se desarrollaron de manera paralela acciones jurídicas a partir de vulneración de derechos laborales en el marco de la emergencia sanitaria, relacionados con la suspensión de contratos de trabajo, tercerización laboral y afectación a derechos constitucionales y legales.

17. Informe final practica juridicasocial

Introducción

En el marco del actual estado de emergencia económica, social y ecológica, el gobierno de Iván Duque ha expedido múltiple normativa frente a medidas en diferentes ámbitos, incluyendo al sistema laboral, que sin embargo desconocen la regularización de las relaciones laborales, la eliminación de todas las formas de precarización laboral, tercerización y flexibilización, la seguridad social integral, los salarios con condiciones dignas para la vida de los trabajadores, la democratización de las relaciones laborales, la organización y mejoramiento de las condiciones sociales y laborales de las amplias franjas de trabajadores informales, el mejoramiento de las condiciones salariales y laborales de las mujeres y los jóvenes y, la erradicación de la explotación del trabajo infantil.

Por lo anterior, a través de este trabajo se buscó visibilizar las dificultades y el impacto real

de la pandemia en el sector de la agroindustria palmera, por su relevancia social y laboral en la región del Magdalena Medio. A la par, se materializó diversas alternativas legales y publicitarias en busca de proteger los derechos laborales en el marco de la multidimensional problemática actual en lo económico, social, sanitario, ambiental y patriarcal, agudizada con la emergencia sanitaria.

Objetivos

Objetivo general

Promover la defensa de los derechos laborales y colectivos afectados durante la emergencia sanitaria, a los usuarios del Centro de Atención Laboral Puerto Wilches en la región del Magdalena Medio.

Desarrollo

Objetivo N° 1.

Analizar el impacto que la emergencia sanitaria tuvo en los casos atendidos en el Centro de Atención Laboral, en relación con la orientación jurídica dirigida a trabajadores de la agroindustria palmera en el Magdalena medio

Ejecución: A través del proceso de formación y capacitación en el Centro de Atención Laboral, se desarrollaron capacidades frente al asesoramiento jurídico para los trabajadores y sus organizaciones. Aunado, a la extensión en la comprensión del alcance y la aplicabilidad del derecho laboral y penal en la protección de los derechos de los trabajadores, así como los requisitos para la documentación de casos, avance y acciones de seguimiento.

A la par, se realizaron programas de capacitación y orientación técnica para la defensa de los derechos laborales, con el objeto de comprender el alcance y la aplicabilidad de la normativa procesal, constitucional y legal para la protección de los derechos del trabajo, en particular los casos de externalización ilegal y violaciones a la libertad de asociación. Los procesos de capacitación vincularon inducción, clínicas legales, talleres psicosociales y análisis de los acontecimientos actuales.

Resultados cuantitativos

1. La proyección de ejecución del Centro de Atención Laboral es de 687.5 acciones por período, superando las expectativas del CAL Puerto Wilches, ya que en el primer trimestre de 2020 se atendieron, diseñaron y ejecutaron 944 consultas y acciones legales.

2. Aproximadamente el 70% de las solicitudes se han resuelto a favor de los trabajadores. Durante el primer trimestre de 2020, el 44% de los fallos judiciales fueron favorables. Este número incluye las tutelas, objeciones, incidentes de desacato y solicitudes de cumplimiento presentadas.

3. En el primer trimestre de 2020, se reportaron 2.789 visitas en los medios alternativos de comunicación para promover los derechos en el contexto de la salud.

4. Entre enero y marzo de 2020 se registró atención a 944 personas y cuatro organizaciones sindicales, en nueve espacios de encuentro y reunión diferentes. Hubo igual número (de personas y sindicatos) de acciones legales realizadas.

5. En el primer semestre de 2020 se realizaron 944 acciones legales, resultados que siguen mostrando un alto nivel de calidad y pertinencia en la atención a personas y organizaciones sindicales, sobretodo porque muchas de las personas y colectivos volvieron para nuevas consultas.

6. La calidad de los servicios prestados por el Centro de Atención Laboral ha continuado siendo satisfactoria, lo que se desprende de los resultados de la encuesta de percepción aplicada a 254 personas, que representan el 58% de la población atendida durante el trimestre. Los individuos que realizaron la encuesta de percepción durante el trimestre reportaron sentirse satisfechos respecto a la atención recibida, otorgando al servicio un (98%) de satisfacción. Para los entrevistados, la atención, las consultas técnicas y el acompañamiento de los Centros de Derechos de los Trabajadores respondieron con éxito a la demanda de acceso a la justicia.

7. Durante el primer trimestre se realizó seguimiento al 100% de las tutelas. La posibilidad de hacer seguimiento a todas las tutelas corresponde a la delegación de esta tarea en una persona del equipo, para garantizar el seguimiento así como la posibilidad de responder a cada una de las fases procesales de las acciones judiciales interpuestas.

8. Se realizó seguimiento al 100% de las acciones administrativas (quejas o solicitudes de investigación administrativa y denuncias por acoso laboral). Para este conjunto de acciones, se aplicó un control y seguimiento efectivo al equipo de trabajo.

9. De los casos atendidos, las mujeres representaron el 21.85%, los hombres el 42.44% y las organizaciones sindicales el 35.70%

Objetivo N° 2.

Implementar estrategias publicitarias para el reconocimiento, visibilización, no estigmatización y no discriminación, de los diferentes sindicatos de la palma en la región del Magdalena Medio, articulando el enfoque de género como eje transversal del sector de la agroindustria palmera, a través del apoyo jurídico que permita a los trabajadores garantizar sus derechos laborales en el área individual y colectiva.

Ejecución: En busca de contribuir al fortalecimiento, acceso y manejo de medios de comunicación tradicionales y no tradicionales para beneficio de las organizaciones sindicales, con el objeto de incentivar su sostenibilidad y competitividad, se definió la necesidad de ejecutar una estrategia comunicativa y publicitaria para la defensa, promoción y divulgación de los derechos laborales y los espacios de asociación sindical de las y los trabajadores.

Para iniciar con la materialización de este proyecto, fue necesario realizar jornadas de socialización y retroalimentación con representantes de organizaciones sindicales de la región del Magdalena medio. En dichas jornadas, se discutió el poder de alcance de las propuestas producto del proceso de construcción conjunta, atendiendo a la realidad de acceso continuo a redes informativas y de telecomunicación (televisión cerrada, internet de alta velocidad o en ocasiones a radiodifusión). Por lo anterior, cualquier programa o espacio debía contener como característica principal el fácil acceso y visibilidad de los mismos.

Con base en el contexto anterior, las estrategias diseñadas fueron creadas desde la óptica de la practicidad, facilidad de manejo y familiarización de publicidad, con el objeto de utilidad y fácil entendimiento para los trabajadores de la agroindustria palmera y sector obrero en general.

De la misma forma, el producto final de la campaña de sindicalización está integrado por el diálogo constante y la transversalidad de género presente en el abordaje de la estrategia, creando espacios de reivindicación femenina y sus luchas por incidir en la toma de decisiones y espacios de representación política y figuración pública.

En síntesis, el resultado buscado de esta estrategia publicitaria consistió en la entrega a las organizaciones sindicales de herramientas jurídicas, pedagógicas y comunicativas, para la creación de espacios de promoción y publicidad que fortalezca el proceso de afiliación sindical, fuertemente

golpeado con la avanzada de la pandemia de covid-19.

Finalmente, es menester poner de presente que acorde a la proyección del Centro de Atención Laboral, para el primer trimestre de 2020 todos los convenios firmados con organizaciones sindicales tuvieron como objetivo central la realización de acciones legales y comunicativas, para promover la sindicalización de los trabajadores de la palma en la región del Magdalena Medio. Los seis convenios firmados con organizaciones sindicales establecen acciones específicas para promover la libertad sindical.

Objetivo N° 3.

Diseñar una herramienta pedagógica producto del acompañamiento jurídico al proceso de bioseguridad en la agroindustria palmera, que permita a los trabajadores del Magdalena medio usuarios del CAL, la defensa en la protección de sus derechos laborales y a la salud.

Ejecución: El presente protocolo brinda una perspectiva sobre la importancia de la adopción de medidas sanitarias dentro de las instalaciones del sitio de trabajo en la industria palmicultora, en especial, busca entender el desarrollo de los preceptos de protección y avanzar en la identificación de los principales riesgos que han estado asociados con una integración vertical continua de contagio. Este protocolo, que en sus diferentes etapas está vinculado a objetivos específicos del gobierno, ha sido construido tanto por políticas y normativas generales como por las políticas de financiamiento e incentivos que han buscado impulsar la prevención del virus.

Así, este protocolo describe las interacciones entre los principales actores, lugares y ele-

mentos en el sector palmero, que podrían estar expuestos o generar contagio de este virus. Inicialmente, el protocolo se sustenta en un marco referencial y en las principales características del virus, en seguida se ofrecen una serie de generalidades sobre los cuidados básicos en los lugares de trabajo, ello con el fin de adoptar medidas enmarcadas dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en las cuales se incluyen acciones específicas, las obligaciones de los empleadores y las responsabilidades de los trabajadores.

Posteriormente, el protocolo ofrece una serie de recomendaciones para las diferentes actividades de la agroindustria de la palma, dentro de las cuales se incluye el transporte de personal, el ingreso al lugar de trabajo, el cuidado personal en los espacios de trabajo, la limpieza y desinfección de las instalaciones, el manejo de comedores y cafeterías así como las áreas comunes, la desinfección ambiental, el manejo de residuos, los elementos de protección personal para prevenir el contagio, los canales de comunicación y formación de las medidas adoptadas, recomendaciones frente a las modalidades de trabajo alternativo, medidas de salud y casos especiales a considerar, consideraciones para reuniones y eventos, sobre los viajes de los empleados y sus precauciones, los sistemas de transporte de fruto y las visitas de personal externo.

18. Conclusiones

La realización de la práctica jurídica social en el Centro de Atención Laboral Puerto Wilches, permitió la construcción profesional con conciencia de clase sobre las realidades de los trabajadores y la búsqueda legal y política por la defensa de sus derechos. A la par, facultó el desarrollo de estrategias transdisciplinarias de incidencia individual y colectiva con implicaciones materializarles en el corto y mediano plazo.

Aunado, permitió crear una perspectiva de defensa y reivindicación a los derechos de los trabajadores, a través de herramientas y acciones puntuales creadas con el fin de contrarrestar los efectos negativos que tuvo el covid-19 en la agroindustria de la palma, los cuales se evidencian a continuación:

1. La atención jurídica a usuarios, la campaña de sindicalización y el protocolo de bioseguridad para agroindustria palmera, fueron estrategias de alto impacto legal y político y de amplia aceptación en los territorios para defender los derechos laborales y colectivos de los trabajadores, afectados durante la emergencia sanitaria

2. Se identificó que la participación activa de los trabajadores en la construcción de las herramientas comunicativas, publicitarias y la retroalimentación con las organizaciones sindicales, incentiva la intervención en procesos de asociación sindical, su difusión y la multiplicación de conocimientos

3. Existen medidas contradictorias en términos de la protección de los trabajadores en el marco de la pandemia de covid-19. Pese a que el discurso del Ministerio de Trabajo da cuenta de la incorporación de medidas para el seguimiento y control de acciones que puedan poner en riesgo los derechos laborales, de maneras simultáneas se decretan medidas que flexibilizan la carga laboral para los empresarios en contravía con los derechos laborales.

4. El gremio de la palma ha dado instrucciones generales sobre la incorporación de medidas de protección y seguridad para los trabajadores de manera tardía y muchas empresas después de meses de orientación no han promovido acciones para la incorporación de políticas de bioseguridad. Se resalta que pese a que FEDEPALMA (espacio de organización del gremio palmicultor en Colombia) articula la mayoría de las unidades productivas de palma en el país, aún no existe

estandarización de medidas relacionadas con la formalidad de las relaciones laborales y la incorporación de acciones para mitigar la propagación del virus.

5. Existen barreras al ejercicio de la libertad sindical, traducido en la desinformación, el temor a la finalización de la relación contractual con la entidad, la violencia antisindical y, acciones de discriminación y estigmatización. Por lo anterior, es indispensable continuar el proceso comunicativo y publicitario de sindicalización, con el objeto de informar, formar y romper mitos que impiden la asociación gremial en busca de defender Y garantizar derechos laborales humanos, dignos y justos para todas las y los trabajadores.

6. Se evidenció la poca participación que tienen las mujeres en los procesos sindicales, por ello es necesario contar con un enfoque transversal de género que incentive la afiliación de la población femenina a los sindicatos, así como creación de espacios de reivindicación femenina y sus luchas por incidir en la toma de decisiones y espacios de representación política y figuración pública.

7. El impacto negativo de la emergencia sanitaria por Covid-19 en la agroindustria de la palma, agudizó la problemática de las relaciones laborales (contratación por medio de acuerdos ilegales, tercerización laboral, precarias condiciones de bioseguridad, ausencia de SG-SST, despidos injustificados, suspensión de contratos sin remuneración salarial y, falta de garantías para ejercer el derecho de libertad sindical), por lo que la ejecución de acciones jurídicas como la fiscalización rigurosa, solicitudes de protección de laboral o acciones de tutela, contribuyeron a proteger los derechos laborales de los trabajadores y promover su defensa de manera individual y colectiva en el territorio

8. El impacto social y político del covid-19 en la industria de la palma se puede materializar en el debilitamiento sistemático del derecho a la libertad sindical. Asistir a reuniones sindicales,

acudir a eventos de capacitación, iniciar jornadas de afiliación o incluso renovar la mesa directiva de un sindicato, hoy en día se encuentra sujeto a la disponibilidad de internet con la que cuentan los afiliados. Por lo tanto este derecho solo ha podido ejercerse por unos cuantos trabajadores, lo que obliga a cualquier tipo de sindicato a disminuir sus actividades o en su defecto iniciar un cambio exponencial para concebir el ejercicio sindical para solo aquellos que tengan acceso a una infraestructura digital e ignorar la condición de ruralidad y no acceso de internet, que caracteriza la región del Magdalena Medio.

Referencias bibliográficas

- Caamaño, E. (2004) Revista Laboral Chilena. La Para subordinación o trabajo autónomo económicamente dependiente. El empleo en las fronteras del derecho del trabajo. Recuperado de: <https://docplayer.es/32904543-La-parasubordinacion-o-trabajo-autonomo-economicamente-dependiente-el-empleo-en-las-fronteras-del-derecho-del-trabajo.html>
- Centro de Atención Laboral. (2020). Recuperado de <http://calcolombia.co/>
- Charry Urueña, J. M. (1994). La excepción de inconstitucionalidad. Bogotá, Colombia: Ediciones Jurídica Radar.
- Código Sustantivo del Trabajo [Código](2018) Ministerio del Trabajo.
- Comunidad Andina de Naciones (septiembre 23 de 2005) Artículo 17. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo – Decisión 584. [Resolución 957 de la Comunidad Andina]. Recuperado de: <https://www.arlsura.com/index.php/component/content/article?id=188:resolucion>
- Congreso de Colombia. (07 de febrero de 1997) [Ley 361 de 1997]. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0361_1997.html
- Congreso de Colombia. (11 de febrero de 1997) Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. [Ley 361 de

- 1997] Recuperado de: https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-3673_documento.pdf
- Constitución política de Colombia [Const.] (1991). 2da Ed. Legis.
- Corte Constitucional, (21 de junio de 2016) Sentencia T 320/2016. [M.P ALBERTO ROJAS RÍOS]
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (12 de septiembre de 2012) Sentencia 46177 [M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón]
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (29 de noviembre de 2017) sentencia SL20094-2017 [M.P. Rigoberto Echeverri Bueno]
- Corte Constitucional de Colombia (2014) Sentencia C-583 de 2014, <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2014/C-593-14.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2013) Sentencia T-164 de 2013. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-164-13.htm>
- Levaggi, V. (2004) ¿Qué es el trabajo decente?”, Sala de Prensa (blog), Organización Internacional del Trabajo(OIT).
- Manual de Derechos Laborales (2020). Módulo 2 y 3. Centro de Atención Laboral.
- Ministerio del Trabajo (2019) Reajuste de pensiones para el año 2020 [Circular 000101 de agosto de 2019] Recuperado de: [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular_0001_2020_REAJUSTE_PENSIONADOS.pdf/8aea32ec-bca1-88da-ec8f-052820e09634?t=1579096338753#:~:text=b\)%20Para%20pensiones%20cuyo%20monto,DANE%20para%20el%20año%202019.](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular_0001_2020_REAJUSTE_PENSIONADOS.pdf/8aea32ec-bca1-88da-ec8f-052820e09634?t=1579096338753#:~:text=b)%20Para%20pensiones%20cuyo%20monto,DANE%20para%20el%20año%202019.)
- Ministerio del Trabajo (2020) Medidas de Protección al Empleo con Ocasión de la Fase de contención de Covid-19 y De la Declaración de Emergencia Sanitaria [Circular 0021

del 17 de marzo de 2020] Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

Ministerio del Trabajo (2020) Lineamientos Mínimos a Implementar de Promoción y Prevención para la Preparación, Respuesta y Atención de Casos de Enfermedad por Covid-19 (Antes Denominado Coronavirus) [Circular 017 del 24 de febrero de 2020] Recuperado de: <http://www.ins.gov.co/Noticias/Coronavirus/Circular%200017.pdf>

Ministerio del Trabajo (2020) Los Elementos De Protección Personal Son Responsabilidad De Las Empresas O Contratantes; Antes La Presente Emergencia Por Covid-19, Las Administradoras De Riesgos Laborales Apoyaran A Los Empleadores O Contratantes En El Suministro De Dichos Elementos Exclusivamente Para Los Trabajadores Con Exposición Directa A Covid-19. [Circular 029 del 3 de abril de 2020] Recuperado de: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+No.0029_compressed.pdf/c1776bac-eede-fa25-d1d1-ab53eac1051b?t

Ministerio del Trabajo (2020) Fiscalización Laboral Rigurosa A Las Decisiones Laborales De Empleadores Durante La Emergencia Sanitaria [Circular externa 022 del 19 de marzo de 2020] Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0022.PDF/a44423aa-94d3-03eb-8706-1553868ec009?t=1584654572292>

Ministerio del Trabajo (22 de marzo de 2020) Por el Cual se Imparten Instrucciones en Virtud de la Emergencia Sanitaria Generada por la Pandemia del Coronavirus Covid-19 y el Mantenimiento del Orden Público [Decreto 457] Recuperado de: <https://dapre.presi->

- dencia.gov.co/normativa/normativa/DE-CRETO%20457%20DEL%2022%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf
- Ministerio del Trabajo (27 de marzo de 2020) Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica [Decreto 488] Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=111096>
- Ministerio del Trabajo (25 de abril de 2020) Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público [Decreto 593] Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=116478>
- Ministerio del Trabajo (19 de mayo de 2020) Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones. [Decreto 676] Recuperado de: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DE-CRETO%20676%20DEL%2019%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf>
- Ministerio del Trabajo (19 de marzo de 2020) Por Medio del Cual Se Aplica de Oficio del Ejercicio de Poder Preferente [Resolución 803] Recuperado de: <http://www.comunidadcontable.com/BancoMedios/Documentos%20PDF/r0803-20.pdf>
- Ministerio del Trabajo (13 de abril de 2020) Por el cual se adoptan medidas de bioseguridad para mitigar, evitar la propagación y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica [Decreto Legislativo 539] Recuperado de: <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DE-CRETO%20539%20DEL%2013%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf>

Ministerio del Trabajo (24 de abril de 2020) Por Medio de la Cual se Adopta el Producto General de Bioseguridad para Mitigar, Controlar y Realizar el Adecuado Manejo de la Pandemia del Coronavirus Covid-19 [resolución 666] Recuperado de: https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resolución%20No.%20666%20de%202020.pdf

Ministerio del Trabajo (19 de marzo de 2020 2020) Preservación Fuentes De Empleo – Falta De Competencia Del Ministerio Del Trabajo Para Determinar Si Existe O No Fuerza Mayor O Caso Fortuito Para Suspender El Contrato De Trabajo [Memorando 08SE2020741700100000876] Recuperado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61000077/08SE2020741700100000876+Concepto+Suspensión+Contratos+-+deja+sin+efectos.pdf/17cb3b6f-2f24-5c62-e02b-79b4d899bd60?t=1585427025845>

Ministerio del Trabajo. (2020). Derechos Fundamentales del Trabajo e Inclusión laboral de Personas con Discapacidad. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Organización Internacional del Trabajo (1948) Convenio Sobre La Libertad Sindical Y La Protección Del Derecho De Sindicación [Convenio 8717] Recuperado de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Organización Mundial de la Salud. (2019) Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Recuperado de: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>

- Ostau De Lafont De León, F.R (2017). La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia (1.a ed., Vol. 6). Universidad Católica de Colombia. Recuperado de: <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libertad-sindical.pdf>
- Sanabria Ríos, L.A (2014). De la Estabilidad Laboral Reforzada. Un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional. (Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia). Recuperado de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1626/1/proyecto%20definitivo.pdf>
- Torres-Tovar, M., Ortega-Suescun D., Luna-García J. (2019). Circular 049 refuerza más la inestabilidad laboral. Recuperado de: UN Periódico Digital
- Vallecilla, L. (2018). La relación laboral y el contrato de trabajo. Universidad Católica de Colombia. https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/23054/1/derecho-laboral-en-colombia_Cap02.pdf

