

Asesoría jurídica ofrecida por medio del centro de atención laboral para trabajadores y sindicalistas de la agroindustria de monocultivo de palma de aceite, en la zona del Magdalena medio.

Yuliana Andrea Sanabria Jiménez

Trabajo de Grado para optar título de abogado(a)

Director:

Iván Reinel Padilla Moreno

Especialista en Educación, cultura y política

Codirectora:

Marely Constanza Cely Silva

Maestra en Derechos Humanos

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2021

### **Dedicatoria**

*A Dios por no dejarme sola en cada momento de mi vida, por darme la salud para poder culminar mis estudios en esta increíble universidad.*

*A mi madre, quien fue la que me impulso a estudiar esta maravillosa carrera y sin importar las adversidades siempre fue mi apoyo y consuelo.*

*A mi padre, que siempre me asistió y dio su respaldo a todas las decisiones que tomara.*

*Muchísimas Gracias.*

### **Agradecimientos**

*En primer lugar, quiero agradecer a Dios, por darme el don de la vida, y permitirme llegar hasta este momento tan maravilloso de mi carrera*

*Agradezco infinitamente a mi familia, mi padre, madre y hermanos que siempre estuvieron para mí y me apoyaron en este largo proceso de formación, a pesar de todos los obstáculos que se presentaron en estos años, pues sin el apoyo de ellos hubiese decaído muchas veces en el camino y quiero que sepan que este no es solo mi logro, también es de ellos pues son mi motor de impulso.*

*Gracias a mis compañeros(as) de Carrera de quienes aprendí mucho para la vida son personas de las cuales me llevo muy gratos recuerdos. A quienes me brindaron una amistad, ayuda y paciencia también.*

*Gracias a todos los docentes de mi carrera, que son grandes seres humanos, quienes encaminan a las nuevas generaciones por el camino de la humanidad y la rectitud, a mi director de tesis Iván Reinol por la paciencia y todo el apoyo que me brindo, y por todos los conocimientos que adquirí gracias a su guía.*

*Gracias al Centro de atención laboral, quien me brindo la oportunidad de realizar mi practica como abogada de la cual aprendí la importancia del trabajo social.*

*Muchas Gracias a todos.*

**Tabla de contenido**

Introducción.....	10
1. Planteamiento del problema .....	12
2. Alcance del trabajo.....	14
3. Objetivos.....	16
4. Información sobre la organización.....	17
4.1. Descripción de la organización o entidad.....	18
5. Marcos de referencia .....	20
5.1. Marco legal .....	20
5.2. Marco conceptual .....	22
5.3. Marco jurisprudencial.....	26
6. Metodología.....	28
6. 1. Cronograma.....	29
6.2 Actividades realizadas .....	30
6.3 Primer informe .....	31
6.3.1 Actividades realizadas .....	32
6.4 Segundo informe .....	34
6.4.1 Actividades realizadas .....	35
6.5 Tercer informe.....	47
6.5.1 Actividades realizadas .....	47
6.6 Cuarto informe .....	51

6.6.1 Actividades realizadas .....	52
7. Conclusiones.....	53
8. Recomendaciones.....	55
Referencias Bibliográficas.....	56

**Lista de tablas**

Tabla 1 Cronograma general de actividades.....	29
<i>Tabla 2. Videos. Principios del Derecho al trabajo. ....</i>	<i>42</i>
<i>Tabla 3. Videos. Elementos de la Relación Laboral y del contrato de trabajo.....</i>	<i>43</i>
<i>Tabla 4. Videos. Modelos de contratación laboral.....</i>	<i>44</i>
<i>Tabla 5. Videos. Obligaciones del Empleador y del trabajador .....</i>	<i>46</i>

**Lista de Figuras**

Figuras 1. Flujograma ruta de atención fiscalía.....36

Figuras 2. Hoja #1 RUT .....50

## Resumen

**Título:** Asesoría jurídica ofrecida por medio del centro de atención laboral para trabajadores y sindicalistas de la agroindustria de monocultivo de palma de aceite, en la zona del Magdalena medio. \*

**Autor:** Yuliana Andrea Sanabria Jiménez\*\*

**Palabras Clave:** Derecho, laboral, prestaciones sociales, trabajadores, Covid 19, educación popular, vulneración.

### Descripción:

El contenido del presente trabajo tiene como finalidad mostrar los resultados de la práctica jurídico social que se llevó a cabo en el Centro de Atención Laboral, el cual es una organización sin ánimo de lucro dedicada al acompañamiento jurídico de los trabajadores y sindicales de la agroindustria de la palma de aceite en la región del Magdalena medio. La práctica tuvo como objetivos acompañar y asesorar a los trabajadores de esta región quienes buscaron ayuda jurídica por sentir que se les violentaban sus derechos laborales, así mismo realizar acciones jurídicas y constitucionales como la tutela, encaminadas a detener estas vulneraciones, también se adelantaron procesos como apoyar en la gestión del CAL, realizando trabajos de investigación y construcción de materiales didácticos, para asesorar y brindar información en materia laboral y constitucional y así lograr minimizar los atropellos en sus derechos, también se busca ayudar a lograr una transformación de su entorno tanto social como laboral a través de la estrategia multiplicación del conocimiento, toda vez que al conocer sus derechos estos los divulgan para que la información logre llegar a más trabajadores que lo necesiten. Esta práctica se desarrolló en un periodo de 16 semanas desde el 28 de octubre del 2020 hasta el 28 de febrero del año 2021.

---

\* Trabajo de grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Universidad Industrial de Santander. Director: Iván Reinol Padilla Moreno, Especialista en Educación, Cultura y Política. Tutora: Marely Cely Silva, Maestra en Derechos Humanos.

### **Abstract**

**Title:** legal counseling offered through the center of labor attention for workers and trade unionists of the agroindustry of monoculture of oil palm, in the area of the middle Magdalena.

**Authors:** Yuliana Andrea Sanabria Jimenez

**Key Words:** Law, Labour, Social Benefits, Workers, Covid 19, Popular Education, Infringement.

### **Description:**

The content of this work aims to show the results of the social legal practice that was carried out in the Labor Attention Center, which is a non-profit organization dedicated to the legal support of workers and unions of the oil palm agroindustry in the region of Magdalena medio. The practice had as objectives to accompany and advise workers of this region who sought legal help for feeling that their labor rights were being violated, and some perform actions legal and constitutional as the guardianship, in order to stop these violations, also came forward processes as support in the management of the LIME, conducting research and construction of teaching materials, to advise, and provide information on labour and constitutional, and thus aim to minimize the violations of their rights, it also seeks to help achieve a transformation of their social and work environment through the multiplication of knowledge strategy, since when they know their rights they disseminate them so that information can reach more workers who need it. This practice took place over a period of 16 weeks from October 28, 2020 to February 28, 2021.

---

\* Degree work

\*\* Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Industrial University of Santander. Director: Iván Reinel Padilla Moreno, Specialist in Education, Culture and Politics.

Tutor: Marelly Cely Silva, Master's in human Rights.

## Introducción

La coyuntura social, económica y política que se ha generado a causa de la pandemia del Covid.19, está llena de retos y de incertidumbre para todos, esto ha llevado a muchas personas y a los gobiernos a plantearse retos para la economía, pero uno de los sectores que sin duda alguna han sido uno los más afectados por esta crisis ha sido la de los trabajadores.

Esta pandemia logro golpear fuertemente la economía, y transformar el entorno social que conocíamos, y ha generado problemas tan grandes como lo hicieron las grandes guerras, demostrándonos solo, que aún nos falta mucho desarrollo como sociedad, y exponiéndonos que esas construcciones institucionales llamadas “Estados”, no son lo suficientemente fuertes, capaces y eficaces para enfrentar crisis como estas, y proteger realmente a sus ciudadanos.

Colombia al igual que el resto de los países latinoamericanos al finalizar el 2019, tenían planes y proyectos de desarrollo para el año 2020, se estaban formando las bases para iniciar un año con incrementos porcentuales significativos ya que en 2019 los resultados económicos del país no habían sido los mejores, pero nadie se esperaba que el virus que inicio en el país Chino como una como una fuerte gripa, seria declarado luego como pandemia mundial, Infortunadamente a Colombia esta crisis llego en medio de una gran inestabilidad político-social, por las malas perspectivas económicas del gobierno para el 2020, así mismo en una situación de baja en los precios del petróleo y la desaceleración económica regional.

En los meses de noviembre y diciembre del año 2019 se realizaron protestas masivas en contra de la mala gestión del gobierno del presidente Iván Duque, recordando la protesta del #21N, protesta que marcó el inicio de muchas más, En estas confluyeron muchos sectores sociales como sindicatos, movimientos sociales, sumándose posteriormente organizaciones de estudiantes, de campesinos, de mujeres, de indígenas, de afrodescendientes, los principales motivos que llevaron a este descontento entre la población fueron iniciativas como: (i) la propuesta de reducir el salario para los jóvenes hasta ubicarlo en 75% del salario mínimo, (ii) las propuestas *para eliminar la parte pública del sistema de pensiones*, (iii) También el querer del gobierno de privatizar empresas estatales como Ecopetrol y de querer implementar una nueva reforma tributaria, entre otras. (BBCNewsMundo, 2019).

## 1. Planteamiento del problema

En Colombia la situación de los derechos laborales de los trabajadores en general ha estado en crisis mucho antes de llegada del COVID-19 al país, así mismo, queda claro que aquellas personas que, mediante el ejercicio del sindicalismo, colectivos u organizaciones como práctica política, han denunciado y exigido mejoras en las condiciones laborales han sido asesinados y sufrido violaciones a sus Derechos Humanos.

No es de extrañar que estos hechos ocurran en esta zona del Magdalena Medio, debido a que es uno de los territorios que se ha visto mayormente afectado por el abandono estatal, y por ende el conflicto armado del país, así mismo por ser este un corredor de comunicación económico estratégico pues comunica la zona central y el caribe, donde se transportan mucho tipo de mercancías y se desarrollan actividades económicas asociadas a la extracción de petróleo y la agroindustria, los efectos de la guerra se han dejado ver en esta zona desde la década de 1970. (Delgado, 2020).

La industria de la palma en Colombia junto con el cacao y la ganadería son las actividades del campo que actualmente y a pesar de las dificultades, consolidan sus potencialidades, aun en medio de la pandemia. Según el Ministerio de Agricultura, Colombia ocupa el cuarto puesto y el primero en Latinoamérica en el ránking mundial de producción de aceite de palma, y es el Cesar uno de los principales productores en el norte del país con 92.000 hectáreas sembradas, que generan unos 26.000 puestos de trabajo, por lo que es el principal cultivo permanente del departamento. (Barrios, 2020).

Así pues teniendo en cuenta que la situación nacional y de este departamento en específico no ha sido nunca la más favorable y siempre se ha visto una vulneración y abandono

de derechos laborales y humanos para esta población , y analizando las nuevas circunstancias a las que ahora se enfrentan a causa de la pandemia Covid 19, la siguiente práctica tiene como objetivo estudiar ¿Cuál ha sido el impacto del covid-19 en la estabilidad laboral de los trabajadores del sector de la palma , que se acercan a ser asesorados por el CAL del sector de Puerto Wilches,? ¿cómo se han visto afectadas las condiciones laborales de los trabajadores de la palma en la zona de Puerto Wilches? ¿cuáles han sido las prestaciones sociales que se ha visto mayormente afectadas para estos?; ¿si se han implementado adecuadamente los protocolos de bioseguridad en las empresas de la agroindustria palmera de la región del Magdalena Medio?

## 2. Alcance del trabajo

Mediante esta práctica jurídico social se pretende cumplir con una de las mayores expectativas que se tiene en los profesionales que han sido formados en el alma máter de la Universidad Industrial de Santander, y no solo demostrar una excelente calidad académica, sino a su vez ayudar con la construcción social de un mejor país, en el que las deficiencias judiciales e injusticias contra los trabajadores sean disminuidas, y de ser posible, erradicadas.

La búsqueda de mejora comunitaria no ha sido una lucha solitaria, por el contrario, se cuenta con el valioso apoyo de entidades que han demostrado interés en generar empoderamiento hacia los trabajadores, entre ellas encontramos el Centro de Atención Laboral (CAL), el cual tiene cierto grado de dependencia hacia la Escuela Nacional Sindical; y a su vez desarrolla proyectos mancomunados con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), creado para brindar fortalecimiento a las organizaciones sindicales, a partir de la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en la reivindicación del contrato laboral como regla general de contratación, en la protección a la libertad sindical y en la defensa individual de sus derechos al trabajo y a la seguridad social mediante la atención jurídica gratuita.

Este proyecto tiene como finalidad apoyar al Centro de Atención Laboral, para que de forma conjunta se obtengan resultados palpables en favor de los trabajadores de la agroindustria de la palma de la zona del Magdalena Medio, para que a través de la producción de datos vigentes y actualizados se contribuya a la construcción de herramientas de lucha y resistencia contra hechos que vulneren la integridad y los derechos laborales. A su vez, aportará en la construcción de planes de acción para afrontar los nuevos retos que deriven de la pandemia con

afectación directa a la seguridad y bienestar de la agroindustria palmera, contribuyendo a la protección y empoderamiento de este sector de especial protección.

### **3. Objetivos**

#### **Objetivo general**

- Realizar asesorías jurídicas y acciones constitucionales a los trabajadores de la agroindustria de la palma en la zona del Magdalena medio por medio del Centro de Atención Laboral sobre las nuevas disposiciones tomadas a nivel nacional por ocasión de la pandemia del Covid 19 para evitar vulneraciones a sus derechos laborales.

#### **Objetivos específicos**

- Determinar las nuevas disposiciones tomadas a nivel nacional por ocasión de la pandemia del Covid 19 en materia de derecho laboral.
- Elaborar acciones constitucionales a los trabajadores que asistan al Centro de Atención Laboral en aras de proteger los derechos que les estén siendo por parte de sus empleadores.
- Diseñar una estrategia pedagógica para informar y educar a los trabajadores sobre las nuevas normativas laborales adoptadas por el gobierno nacional en ocasión de la pandemia del Covid 19, en aras de prevenir la vulneración de sus derechos laborales.

#### **4. 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.

##### **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 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 económico que viven miles de personas trabajadoras en el país.

##### **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 sicosocial a trabajadores y trabajadoras del país.

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. (CAL, s.f.)

#### **4.1. 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. (CAL, s.f.)

## 5. Marcos de referencia

### 5.1. Marco legal

Los conceptos de las leyes colombianas junto con las normas internacionales, que hacen parte del desarrollo de este trabajo de practica social van encaminadas a la ilustrar las reglas que se regulan el derecho laboral individual y colectivo, entre estas encontramos, las leyes constitucionales e internacionales, además de los códigos que regulan la materia laboral decretos y circulares entre otros. Normas que son las bases legales y que serán utilizadas en la realización de toda la practica jurídico- social.

La Constitución Política De Colombia en su artículo primero, refiere que el trabajo es uno de los fines esenciales del Estado, así mismo, en el Artículo 25 este expresa los siguiente “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.” (Congreso de la Republica, 1991)

La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo la cual trata sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento y del el compromiso que deben tener los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales , adoptada en 1998, y ratificada por nuestro país, la cual establece que los derecho de los trabajadores deben ser respetados pues de estos depende en gran medida el desarrollo económico de cada país. (Organizacion Internacional del Trabajo , 1998).

El Código Sustantivo del Trabajo, que es quien se encarga de regular las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, en aras de garantizar una coordinación económica y un equilibrio social entre ellos, dentro de este en su artículo 57, se desarrollan principios de derechos fundamentales consagrados en la Constitución como el debido proceso, el respeto por la dignidad del trabajador y, en tal medida, su buen nombre y honra, así como su derecho al trabajo los cuales, en este caso, constituyen obligaciones especiales del empleador respecto a sus empleados. (Congreso de la Republica, 1951)

Como consecuencia del Covid 19 y en aras de proteger y garantizar la economía y el derecho fundamental al trabajo, se expidieron una serie de decretos, resoluciones y circulares para regular la situación.

El Decreto 417 De La Presidencia De La República de 17 de marzo de 2020 por el cual se declaró el estado de emergencia económica, social y ecológica en todo el territorio nacional. (Presidencia de la Republica, 2020)

El Decreto 488 de marzo 27 de 2020 expedido por Mintrabajo el cual expresa que los Trabajadores podrán retirar sus cesantías consignadas en fondos privados. (Ministerio de Trabajo , 2020)

La Circular 21 del 17 de marzo 2020 las cuales establecen las medidas de la protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y de la declaración de estado de emergencia sanitaria. (Ministerio del Trabajo, 2020)

La Circular 29 de abril 3 de 2020 donde expresa que el apoyo brindado por las ARL por el COVID-19 no exime a los empleadores frente a las obligaciones de suministrar elementos de protección personal y realizar actividades de salud y seguridad en el trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2020)

La Circular 33 de abril 17 de 2020 la cual establece cuatro nuevos mecanismos para que empresas y empleados dispongan de ellas, en medio de la pandemia, y así eviten despidos. (Ministerio de Trabajo, 2020)

La Resolución 737 de mayo 9 de 2020 expedido por el Ministerio de Salud y Protección Social estableciendo los lineamientos de bioseguridad para varias actividades del sector servicios. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2020)

Como se puede observar durante el periodo de emergencia declarada por el gobierno nacional se han expedido muchas normas, de las cuales solo menciono las más importantes, en aras de regular los derechos de los trabajadores y empleadores para evitar vulneraciones.

## **5.2. Marco conceptual**

Colombia es un estado social que desde su constitución se ha considerado pluricultural pues cuenta con una amplia variedad de etnias, costumbres y tradiciones, lo cual ocasiona que el derecho deba adaptar sus conceptos normativos, pues de lo contrario se presentarían problemáticas de legitimidad de dichos mandatos entre los habitantes, no obstante esto también lleva a generar incertidumbre jurídica sobre el concepto y significado de las normas, razón por la cual la jurisprudencia y doctrinantes se han tomado la tarea de unificar los significados de estas disposiciones para que sean usados de forma general por todos los habitantes del territorio. Estos significados unificados o conceptos generales serán la base teórica, para la realización de la práctica jurídico social.

## **Derecho al trabajo**

El derecho al trabajo es la base para la consecución de otros derechos humanos y para poder vivir una vida en dignidad, esto Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, los Estados están obligados a garantizar y brindar las oportunidades y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. En la Constitución, Colombia es un Estado social de derecho fundado en el respeto de la dignidad humana y el trabajo de las personas que la integran, y dentro de esta, ha establecido un articulado sobre una serie de derechos laborales e individuales y colectivos junto con diversas normas legales cuyo objetivo es dar cumplimiento a estos principios. Así mismo, Urbina (1981) concibe al derecho del trabajo como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.

### **Principios constitucionales**

Los principios constitucionales, principios rectores o principios generales se refieren a principios o conceptos documentados con el propósito de proporcionar una orientación sustantiva o de procedimiento a un proceso constitucional. Estos tienden a reflejar los aspectos clave del contexto histórico en el cual se desarrolla un determinado proceso de elaboración de una constitución, además de normas, estándares y precedentes internacionales más amplios, estos se refieren e integran los valores éticos, sociales, legales e ideológicos de una nación, a partir de los cuales se deriva todo el ordenamiento jurídico, estos normalmente están destinados a proporcionar orientación al proceso político de cada nación sin ser restrictivos, otorgándoles

flexibilidad a los redactores en la construcción de las disposiciones constitucionales y normativas bajo el marco más amplio de los principios rectores.

Por consiguiente, los principios constitucionales no suelen ser definitivos y contienen un alto grado de flexibilidad que permite que todas las partes sientan que pueden vivir bajo estados fuertes y respetuosos. (Constitutionmaker de la ONU, 2014).

### **Seguridad social**

Esta se encuentra internacionalmente definida en términos generales como un sistema basado en cotizaciones que garantiza la protección de la salud, las pensiones y el desempleo, así como las prestaciones sociales financiadas mediante impuestos, esta tiene una profunda repercusión en los sectores sociales pues es a través de esta que los trabajadores y sus familias tienen asegurado el acceso a la asistencia médica y cuentan con respaldo en caso de pérdida de ingresos, ya sea durante cortos períodos en caso de desempleo, maternidad o enfermedad, e incluso durante períodos largos debido a la invalidez o a un accidente del trabajo la cual proporciona ingresos a las personas durante sus años de vejez. (Organización internacional del Trabajo, 2001).

### **Prestaciones sociales**

Las Prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral, entre las prestaciones sociales encontramos:

- (i) el Auxilio de cesantías, que según el artículo 253 del C.S.T se encuentra a cargo del empleador y consiste en el pago al trabajador, de un mes de salario por cada año de servicio, este beneficio tiene como fin brindarle al trabajador un medio de subsistencia a la terminación del contrato de trabajo;
- (ii) Intereses sobre cesantías, en enero de cada año, el empleador debe pagar directamente al trabajador intereses sobre las cesantías a una tasa del 12% anual, calculado sobre las cesantías del último año;
- (iii) Vacaciones Se liquida y paga de conformidad con lo establecido en los art 53, 186 y 189 del CST y art 3 de la ley 50 de 1990 para pagar este auxilio “se toma como base el último salario devengado por el trabajador” (art 189 N° 3 del CST). Por los 360 días del año laboral le corresponden 15 días hábiles de vacaciones;
- (iv) Prima De Servicios como se encuentra estipulado en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, se debe pagar a sus empleados como prima de servicios, un salario mensual por cada año laborado, o si la vinculación es inferior a un año, el pago será proporcional al tiempo que el trabajador lleve laborando;
- (v) Calzado y Vestido de Labor, todo empleado con contrato a término indefinido que devengue una suma mensual inferior o igual a dos SMLM, deberá recibir de su empleador, tres veces al año, un par de zapatos y un vestido de trabajo acorde con la labor desempeñada;
- (vi) Seguridad Social es la más importante y desde 1993, en Colombia rige un sistema de Seguridad social integral. Este sistema comprende pensiones, salud y riesgos profesionales que deben ser pagados según norma legal. (Congreso de la Republica, 1951)

## **Sindicato**

Un sindicato es una persona jurídica, sin ánimo de lucro, en donde se asocian los trabajadores, con el fin de promover y defender sus derechos laborales ante su empleador, el Estado o terceros. De forma más genérica el Convenio 87 de la OIT lo entiende como toda asociación de empleadores y trabajadores que tienen como objetivo la defensa de sus intereses. (OIT, 1948)

### **5.3. Marco jurisprudencial**

El desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional en materia de derechos laborales se ha ampliado y desarrollado, entre estos avances encontramos que la corte da a el trabajo una naturaleza jurídica protegida expresando:

*“(i) el trabajo como 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; (ii) el trabajo como 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, (iii) el trabajo como derecho y 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, 2014).

En Sentencia T 320 del 2016 la corte define el concepto de Estabilidad Laboral Reforzada así:

*“El derecho a la estabilidad laboral reforzada 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, 2016)*

## 6. Metodología

El trabajo comenzara con un mes de adaptación a la organización, con una introducción al puesto designado y a las labores a desarrollar dentro de ésta acciones constitucionales y administrativas; la inducción será brindada especialmente por la tutora designada por el Centro de Atención Laboral, así mismo se recibirá una orientación sobre cómo se desarrolla y se manejan los casos en la institución se darán las pautas de trabajo en lo relativo al horario y actividades para garantizar excelentes resultados en el manejo de los casos y el posterior estudio con los que se trabajará.

Del segundo mes de trabajo en adelante se iniciará el manejo de casos, con un horario definido para alcanzar los objetivos propuestos: 8 horas diarias de lunes a viernes, distribuidas de la siguiente manera: siete horas diarias para la elaboración de las asesorías correspondientes y la recepción de casos, se dedicara una hora diaria para trabajar en el proyecto, y recolectar los datos que se necesiten para la resolución de los objetivos planteados en el trabajo, la hora de los días viernes de cada semana serán utilizados para socializar con la tutora designada por el Centro de Atención Laboral, con la finalidad de visibilizar las problemáticas que se hayan identificado. Durante el segundo y tercer mes se recaudarán los datos necesarios y se hará un análisis inicial de las nuevas normas promulgadas por el gobierno nacional sobre los derechos laborales por la declaración de emergencia económica, social y ambiental en el 2020.

En el cuarto mes, a partir de la información obtenida en la práctica, se propondrá al CAL una estrategia pedagógica que buscará informar y educar a los trabajadores en la nueva normativa laboral adoptada en el marco de la pandemia Covid 19, con la finalidad de que se

adquiera por ellos la capacidad de identificar las situaciones que puedan llegar a vulnerar sus derechos laborales y así tomar las medidas necesarias antes de que se genere una afectación real.

### 6. 1. Cronograma

Tabla 1

*Cronograma general de actividades*

ACTIVIDAD	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4
1. Formación e incorporación a la práctica en los Centros de Atención Laboral, profundizando en el manejo y la acciones constitucionales y administrativas.				
2. Durante el segundo y tercer mes se recaudarán los datos necesarios y se hará un análisis inicial de las nuevas normas promulgadas por el gobierno nacional sobre los derechos laborales por la declaración de emergencia económica, social y ambiental en el 2020.				

---

3. En el cuarto mes, a partir de la información obtenida en la práctica, se propondrá al CAL una estrategia pedagógica que buscará informar y educar a los trabajadores en la nueva normativa laboral adoptada en el marco de la pandemia Covid 19.

---

## 6.2 Actividades realizadas

En el primer mes de trabajo de la práctica jurídico- social se desarrollaron diferentes actividades formativas para los practicantes en el CAL, se dieron las respectivas instrucciones del trabajo que la entidad propuso realizar, se asignó el área de trabajo y también las pautas de la plataforma institucional para el registro del trabajo, me fue asignada el área de asesorías jurídicas y educativas, así como apoyo a la gestión, y las pautas para la realización de estas.

En el transcurso de los tres meses siguientes de la práctica se desarrollaron las actividades anexas en cada uno de los respectivos informes de práctica, donde se brindó a los usuarios de la CAL asesorías, elaboración de acciones constitucionales, acompañamiento, seguimiento de estas mismas.

Así mismo, se elaboró y del desarrollo documentos y recursos conceptuales-didácticos, durante los últimos meses para que estos fuesen utilizados posteriormente como herramientas de aprendizaje para la multiplicación de saberes orientadas a educar a los trabajadores en materia de

derecho laboral y prestaciones sociales, así como en las nuevas normativas laborales implementadas en época de pandemia; pues, el objetivo final del proyecto es informar y educar a los trabajadores para que así se contribuya al cambio social evitando la vulneración de sus derechos laborales. }

### **6.3 Primer informe**

Este apartado contiene el informe de las actividades realizadas en el Centro de Atención Laboral- Puerto Wilches, cumpliendo así el primer punto del cronograma “formación e incorporación” a desarrollar durante el primer mes de trabajo en la institución, consistiendo en conocer la entidad a través de la inducción, capacitación, e inicio de ejecución de labores.

Se inicio conociendo la entidad, su misión, visión y saber quiénes son los usuarios del CAL, seguido de una capacitación web de la plataforma de la entidad, y posterior la realización y seguimiento de acciones constitucionales como Derechos de Petición, y Tutelas a los trabajadores.

Así mismo se cumplió con los objetivos de realizar asesorías jurídicas y acciones constitucionales en aras de proteger y evitar que a los trabajadores les fueran vulnerados sus derechos, ya sea en materia laboral, civil o penal por parte de sus empleadores, elaborando acciones constitucionales, las cuales se resolvieron en su gran mayoría, a favor de proteger sus derechos.

### 6.3.1 Actividades realizadas

A continuación, expondré las funciones que desarrollé en el primer periodo mensual expuesto en el cronograma del desarrollo de la práctica jurídica empresarial:

1. Primero recibí una breve introducción al CAL:
  - Que es el centro de atención laboral
  - Cuáles son los servicios que este presta
  - Quienes lo conforman y donde se encuentra ubicados el país
  - Presentación del equipo administrativo el CAL puerto Wilches
  - Que organizaciones los apoyan
  - A quienes esta dirigidos los servicios del CAL
2. Me asignan al área de asesorías jurídicas y educativas de la CAL, donde me asignan las siguientes funciones:
  - Proyectar asesorías a los usuarios que soliciten apoyo jurídico en el CAL
  - Elaborar derechos de petición.
  - Elaborar Acciones de Tutela.
  - Realizar liquidaciones laborales

- Me aclaran que el CAL no lleva procesos judiciales, ni tampoco realiza tramites que por ley deba realizar un abogado titulado.
3. Realicé una capacitación vía web sobre el uso y manejo de la plataforma de la CAL donde se debe registrar los datos de los usuarios y las actuaciones que se les realizaron a estos.
  4. Me asignan asesorías de las cuales realice las siguientes actuaciones:
    - Proyecté asesoría jurídica a la solicitud del señor JAIRO DIAZ, relacionada al área de familia la cual versaba sobre el cuidado y custodia de un menor de edad.
    - Proyecté asesoría jurídica al señor FRANCISCO GODOY, relacionada en el área comercial/civil, sobre la devolución de un producto que compro y no le cumplieron con las especificaciones pedidas.
    - Proyecté y radiqué Tutela al señor FRANCISCO GODOY para proteger su derecho fundamental al derecho de petición.
    - Proyecté una asesoría jurídica al señor HEBERTO MEJÍA, sobre responsabilidad civil extracontractual, y en el área laboral sobre el ARL.
    - Realicé una asesoría jurídica al señor RUBÉN DE LA ROSA, relacionada al área de familia, sobre divorcio, liquidación de la sociedad conyugal, y alimentos de los menores de edad.

- Proyecté y radiqué Tutela al señor MARIO SUAREZ para proteger su derecho fundamental al derecho de petición.
- Proyecté y radiqué Tutela a la señora ANGELA CARDOZO para proteger su derecho fundamental al derecho de petición.
- Realice liquidación de prestaciones sociales, y liquidación de indemnización por no pago de las prestaciones sociales a la señora ANGELA CARDOZO.
- Realicé asesoría jurídica al señor ADALBERTO CHAVEZ, relacionado al tema administrativo, sobre un comparendo impuesto por la policía nacional por no acatar las normas expedidas en materia del covid-19, por el no uso del tapabocas.

Todas estas labores desarrolladas durante el primer mes de trabajo fueron revisadas por la abogada designada al CAL Puerto Wilches, la Doctora Elvia María Saucedo, los requerimientos de asesorías primero llegaban al área administrativa del CAL. Me era enviado el contacto del usuario para la respectiva entrevista, conocer el caso y los hechos en concreto. Se procedía a realizar consulta con la asesora (abogada titulada) y según sus indicaciones se proyectaba la asesoría o acción. Una vez se tenía listo el documento era enviado para su revisión, y en caso de correcciones debía ser revisado nuevamente para obtener la aprobación y poder enviar finalmente las respuestas a los usuarios.

#### **6.4 Segundo informe**

El presente informe es el desarrollo de una parte de los objetivos general y específicos planteados en la práctica; entre los cuales se encuentra el diseño de una estrategia pedagógica y

materiales de apoyo en aras de informar y educar a los trabajadores sobre las nuevas normativas laborales, así también la realización de asesorías en las cuales resulto importante recordarles las acciones para proteger sus derechos con las que ya contaban.

Así mismo, durante el primer y segundo mes de trabajo se pudo identificar a través de las asesorías, sobre los derechos más vulnerados a los trabajadores de la agroindustria de la zona del magdalena, los cuales desde mi perspectiva fueron su derecho a la información y al pago justo de prestaciones sociales. Se concluye que necesitaban orientación referente a las acciones básicas que podrían emprender para evitar que esta situación siguiera ocurriendo. Para ello se elaboraron una serie de documentos, así como la elaboración y búsqueda de materiales didácticos en aras de ser herramientas educativas para la adquisición de saberes de los trabajadores de la agroindustria de la palma en el magdalena medio.

#### **6.4.1 Actividades realizadas**

Se realizo el respectivo seguimiento y control de las acciones constitucionales proyectadas para los usuarios:

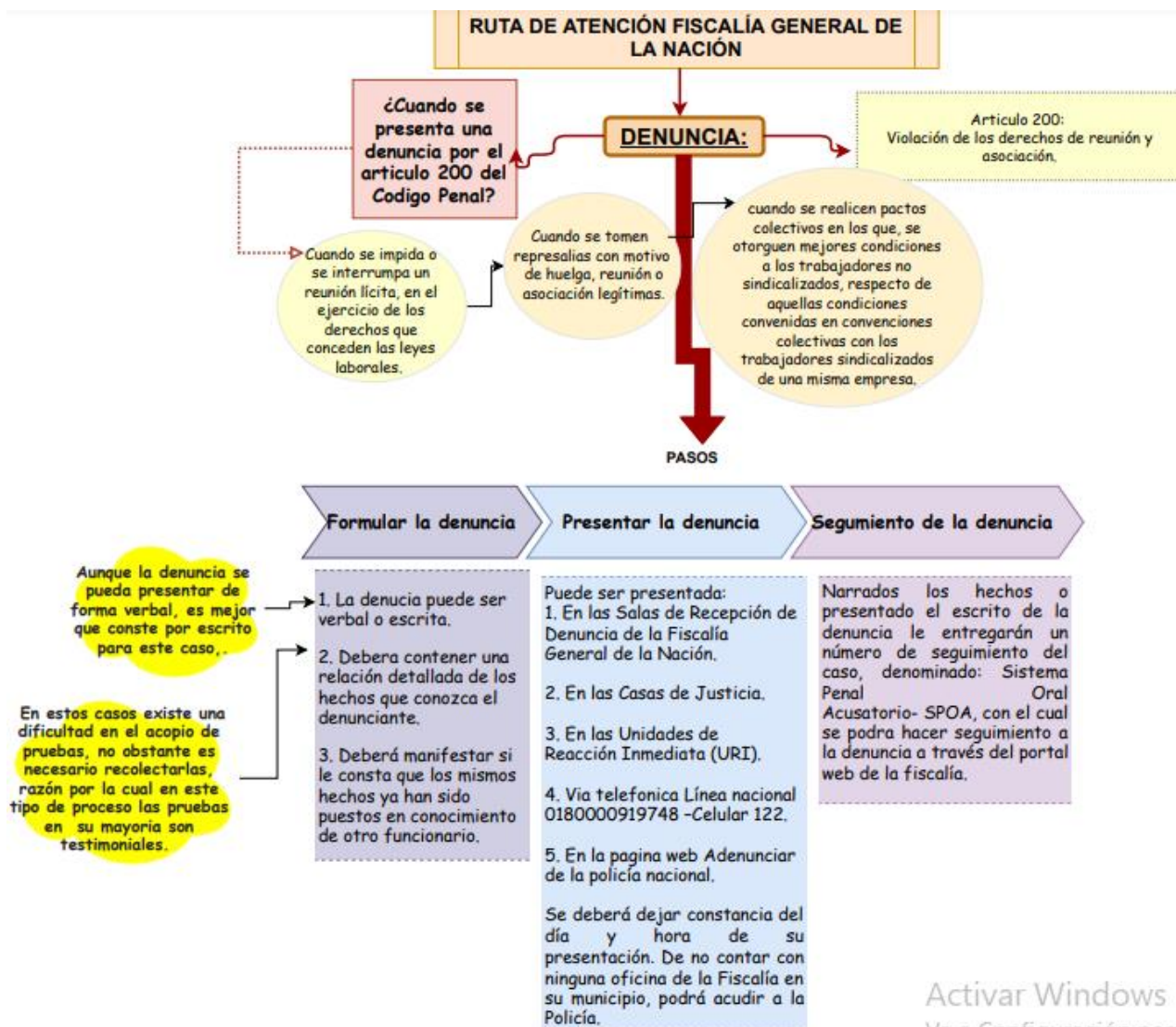
- Tutela del señor FRANCISCO GODOY para proteger su derecho fundamental al derecho de petición.
- Tutela del señor MARIO SUAREZ para proteger su derecho fundamental al derecho de petición.
- Tutela a la señora ANGELA CARDOZO para proteger su derecho fundamental al derecho de petición.

Así mismo se dio apoyo a la gestión de la entidad, realizando actividades encaminadas a la asistencia técnica, como fue la construcción de piezas didácticas de información que serían alojadas en la página web de la institución, sobre las diferentes acciones constitucionales con las que cuentan los ciudadanos y más específicamente dirigidas a los trabajadores de la agroindustria de la palma:

- Se elaboro flujograma de denuncia penal del artículo 200 del Código Penal, así mismo se realizó un modelo de cómo debería ser escrita una denuncia penal por este delito.

Figuras 1

Flujograma ruta de atención fiscalía.



- Se llevo a cabo un trabajo de construcción e investigación de contenido, y la realización de una presentación sobre el Derecho de Petición:

### **1. ¿Qué es?**

Es la facultad que tiene toda persona a presentar peticiones respetuosas antes las autoridades, instituciones públicas o privadas, de forma verbalmente o por escrito, por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución, Este derecho está contemplado en el artículo 23 de la Constitución Política. El derecho de petición es necesario para el Estado por ser el principal canal de comunicación entre la administración y la ciudadanía. Este Procede ante entidades estatales y ante organizaciones privadas, en los términos que lo determine la ley. (Congreso de la República de Colombia, 2015.30 de Junio )

### **2. Antecedente histórico.**

La regulación normativa del derecho de petición en Colombia, datan del año 1886, tras la expedición de la Constitución Política en dicho año. En su artículo 44, consagra el derecho de todas las personas de presentar solicitudes respetuosas a las autoridades, ya sea por motivos de interés general o de interés particular, y el de obtener pronta resolución a estas peticiones. (GALLEGO, 2017) No obstante, esta disposición, no contenía una fuerza vinculante, lo que la convertía en una norma ineficaz.

Fue después de 55 años que se pudo encontrar un nuevo antecedente de la regulación del derecho de petición. Esta fue la Ley 167 de 1941 quien instituyó la figura de acto administrativo, su oponibilidad ante terceros y la posibilidad de controvertir las decisiones de la Administración.

Posteriormente, se generaron nuevas adecuaciones normativas como El Decreto Ley 2733 del 7 de octubre de 1959; La Ley 58 del 28 de diciembre de 1982; Decreto Ley 01 de 1984;

No obstante, todas estas normas fueron precarias en el respeto a las normas procedimentales, siendo imposible para los ciudadanos participar activamente en el control de las decisiones de la Administración, el derecho de petición fue imposible de materializar y se apartó de la posibilidad de ser un verdadero mecanismo de protección del ejercicio de un derecho fundamental. (GALLEGO, 2017).

Luego de la llegada de la constitución de 1991 se promulgo la Ley 1437 de 2011, quien se encargó de actualizar el derecho fundamental de petición, consagrado expresamente como fundamental en el artículo 23 de la Constitución Política de 1991.

Hasta que finalmente se expide La Ley 1755 de 30 de junio de 2.015 quien remedió la inconstitucionalidad del título segundo en sus capítulos 1, 2 y 3 de la Ley 1437 de 2.011, declarados así por la sentencia C-818 de 2.011; en la cual se consideró frente a estos artículos que son limitaciones al derecho fundamental del artículo 23 de la C.N (PARRA, 2017).

### **3. Cuáles son sus efectos**

la ley establece un término dentro del cual las autoridades deben resolver el derecho de petición y, en caso de no poder hacerlo dada la complejidad de la materia objeto de petición, deberán, en todo caso, proferir una respuesta en el término inicial explicando ello e indicando el término en el cual realizarán la contestación acerca de lo pedido.

Si pasado el tiempo establecido por la ley, y no se ha dado ninguna respuesta oportuna y satisfactoria por parte del funcionario competente al derecho de petición, se entiende por vulnerado el derecho y da lugar a la posibilidad de utilizar otros mecanismos para su efectivo

cumplimiento, que en este caso podría ser la acción de Tutela. Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

#### **4. Para que se utilizan**

Es un derecho fundamental que se utiliza para lograr la efectividad de los mecanismos de participación democrática, para presentar verbalmente o por escrito solicitudes a las autoridades, por motivos de interés general o particular; acceder a información pública, y privada cuando se trate de su información personal; presentar quejas, Reclamos, consultas; para la expedición de copia de documentos que reposan en una oficina pública; Manifestaciones, cuando hacen llegar a las autoridades la opinión del peticionario sobre una materia sometida a actuación administrativa.

#### **5. Cuál es su tramite**

Este puede ser presentado directamente en la entidad en su oficina de correspondencia o ante quien haga sus veces. O vía web al correo de notificaciones que la entidad disponga para ello.

La ley 1755 de 2015 establece que toda petición debe contener al menos:

- La designación de la autoridad a la que se dirige.
- Los nombres y apellidos completos del solicitante y de su representante y o apoderado, si es el caso, con indicación de su documento de identidad y de la dirección donde recibirá correspondencia. el peticionario podrá agregar el número de fax o la dirección electrónica. si el peticionario es una persona privada que deba estar inscrita en el registro mercantil, estará obligada a indicar su dirección electrónica.

- El objeto de la petición.
- Las razones en las que fundamenta su petición.
- La relación de los documentos que desee presentar para iniciar el trámite.
- La firma del peticionario cuando fuere el caso.

(Congreso de la República de Colombia, 2015.30 de Junio )

#### **6. Cómo se relacionan con los derechos laborales.**

Los empleados pueden enfrentar situaciones injustas e incómodas en el trabajo y para enfrentarlas cuenta con derechos que no le deben ser negados. este mecanismo, se constituye como mecanismo para la protección de los derechos fundamentales tiene cabida útil y eficaz en el mundo laboral que garantiza una óptima defensa.

Entre sus usos más importantes en el universo laboral tenemos:

- Para solicitar documentos personales del trabajador durante una relación laboral, como lo son: para solicitar certificado laborales, contratos de trabajo suscritos, pago de liquidaciones, constancia de entrega efectiva de dotaciones (uniformes), se informe a que caja de compensación familiar ha sido afiliado, como de eps, arp y el fondo de pensiones y cesantías, etc.
- Para solicitar licencias del trabajador.
- Para solicitar un despido indirecto y su consecuente indemnización.
- También para suspender la acción de prescripción en temas laborales, entre otras.

**Frente a las cajas compensación, eps y arl:**

- Para certificar fechas de afiliación.
- Para determinar estados de aportes o cotizaciones laborales.
- Para determinar si se nos está cotizando realmente sobre el salario real (IBL-IBC), entre otras. (Mercado, 2018)

El derecho de petición se constituye en el medio más utilizado por los trabajadores en el momento de reclamar sus derechos laborales, así mismo en materia de demandas laborales se recomienda el uso de este medio pues con esto se obliga al empleador a que esgrima toda la información concerniente a su empleado para evitar sorpresas probatorias en un juicio oral, ya que la rapidez y el éxito con que se deciden estos conflictos en favor del trabajador dependen en mayor grado de la habilidad que se tenga con el manejo de la prueba. (Rios, 2018. 10 de Mayo).

**7. Generalidades o tips que se debe tener presente para la presentación.**

1. Trate de que los hechos sobre los que versa su petición sean claros y concretos.
2. Asegurarse que estén correcta la información de notificación, en aras de evitar un extravío de su respuesta.
3. Al momento de presentación de su solicitud, llevar una copia del documento, para que este sea su soporte, de entrega del derecho de petición.

**8. Qué derechos son susceptibles al amparo a través de este mecanismo.**

Mediante el derecho de petición también se garantizan otros derechos fundamentales como el de información y libertad de expresión.

### **9. Autoridades relacionadas con la acción.**

La ley 1755 de 2015 en su artículo 33 declara:

*“Los servidores de la Procuraduría General de la Nación, de la Defensoría del Pueblo, así como los personeros distritales y municipales, según la órbita de competencia, tienen el deber de prestar asistencia eficaz e inmediata a toda persona que la solicite, para garantizarle el ejercicio del derecho constitucional de petición.*

*Si fuere necesario, deberán intervenir ante las autoridades competentes con el objeto de exigirles, en cada caso concreto, el cumplimiento de sus deberes legales. Así mismo recibirán, en sustitución de dichas autoridades, las peticiones, quejas, reclamos o recursos que aquellas se hubieren abstenido de recibir, y se cerciorarán de su debida tramitación.”* (Congreso de la República de Colombia, 2015.30 de Junio ).

- Se apoyó en buscar, ubicar, seleccionar y crear videos útiles para los procesos de formación del centro de atención laboral, respecto de los siguientes temas:

### **Principios del Derecho al trabajo:**

Tabla 2.

*Videos. Principios del Derecho al trabajo.*

---

1. Derecho al trabajo

como derecho humano.

<https://youtu.be/DFJPeE3tAnQ>

2. Derecho al trabajo en

el campo internacional.

3. Obligaciones

internacionales

respecto al derecho al

trabajo por parte de los

Estados.

---

4. Importancia del Trabajo.

[https://www.youtube.com/watch?v=Kp\\_3jdxQf\\_E](https://www.youtube.com/watch?v=Kp_3jdxQf_E)

---

## **Elementos de la Relación Laboral y del contrato de trabajo**

Tabla 3.

*Videos. Elementos de la Relación Laboral y del contrato de trabajo.*

---

1. Prestación

<https://www.youtube.com/watch?v=itR6WzqdAG8>

---

---

personal del servicio.	
2. Remuneración	
3. Subordinación.	
4. Tipos de salario	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=xJLo7NC-Hv4">https://www.youtube.com/watch?v=xJLo7NC-Hv4</a>
5. ¿Que debe contener un contrato de trabajo?	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=0Ggh5OS9NO8">https://www.youtube.com/watch?v=0Ggh5OS9NO8</a>

---

### Modelos de contratación laboral

Tabla 4.

*Videos. Modelos de contratación laboral*

---

1. ¿Qué es un contrato de trabajo?	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=Z-4EK1Vctk">https://www.youtube.com/watch?v=Z-4EK1Vctk</a>
--	---

---

- 
2. Tipos de contratos de trabajo.
- 
3. Tipos de contrato de <https://www.youtube.com/watch?v=Q1-uBqsqlNo> acuerdo con los tiempos: Indefinid, fijo, obra o labor
- 
4. Contrato de trabajo [https://www.youtube.com/watch?v=8\\_q6E1DZGzo](https://www.youtube.com/watch?v=8_q6E1DZGzo) escrito.
- 
5. Contrato de trabajo <https://www.youtube.com/watch?v=N7fMyocWI3o> verbal.
- 
6. Empresa de <https://www.youtube.com/watch?v=pMn5mljRi8w> servicios temporales.
- 
7. Modalidades de Desde el minuto 13 habla sobre intermediación laboral. La violación de las violación consiste en extralimitarse. empresas de <https://www.youtube.com/watch?v=ix1rf13cUJU> servicios temporales.
-

## Obligaciones del Empleador y del trabajador

Tabla 5.

*Videos. Obligaciones del Empleador y del trabajador*

1. Respetto de la Seguridad Social.	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=wOAGw3HLFa4">https://www.youtube.com/watch?v=wOAGw3HLFa4</a>
2. Respetto de Seguridad y Salud en el trabajo.	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=feLK2Zq8fTc">https://www.youtube.com/watch?v=feLK2Zq8fTc</a>
3. Respetto de Salarios.	<a href="https://youtu.be/B7g-KAiBysY">https://youtu.be/B7g-KAiBysY</a>
4. Respetto de obligaciones con la sindicalización.	<a href="https://youtu.be/ecUdUJgQ9zw">https://youtu.be/ecUdUJgQ9zw</a>
5. Respetto de pago	<a href="https://www.youtube.com/watch?v=bfIpoX8NvGg">https://www.youtube.com/watch?v=bfIpoX8NvGg</a>

---

de prestaciones

sociales.

---

## **6.5 Tercer informe**

El presente informe representa las actividades realizadas en el tercer mes práctica, así mismo, es la continuación del tercer punto del cronograma y del desarrollo de los objetivos planteados, se sigue con la elaboración de documentos en aras de informar y formar a los trabajadores sobre las normativas legales expedidas por el gobierno nacional.

### **6.5.1 Actividades realizadas**

En aras de continuar con el desarrollo de los objetivos planteados en la propuesta de practica jurídico social, y para el tercer momento del cronograma propuesto:

- Se realizó de un concepto sobre la resolución de la DIAN en virtud de la cual los pensionados deben actualizar información sobre la naturaleza de sus salarios según la resolución que expido esta entidad el 22 de enero del 2021, el concepto trato de responder las siguientes inquietudes en concreto:

#### **1. ¿Quiénes están obligados a actualizar la información?**

Bajo esta resolución, surge la obligación para todas las personas declarantes de renta y cuyo código de actividad económica cambió; este es el caso de los pensionados que declaran

renta, ellos están obligados a actualizar el Registro Único Tributario -RUT, cambiando el código de su actividad económica; así como lo consagra el artículo 2 del texto:

“por modificación del código de la actividad económica. Los obligados a cumplir obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias *cuya codificación de la actividad económica que desarrollan cambia con ocasión de la entrada en vigencia de la presente resolución, deberán actualizarla en el Registro Único Tributario –RUT, a más tardar el 31 de enero de 2021.*”

En las declaraciones y sus correcciones se deberá informar el código de la actividad económica vigente en el periodo al cual corresponde la declaración.”

## **2. ¿Qué tiempo tienen para realizarlo?**

Según el artículo segundo de la resolución, 000114 de 2020, este trámite debía ser realizado a más tardar el 31 de enero de 2021.

No obstante, mediante resolución número 0005 del 22 de enero de 2021, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) amplió el plazo hasta el próximo 30 de junio del 2021, para que los contribuyentes actualicen en el Registro Único Tributario (RUT), las actividades económicas que desarrollan.

Así mismo, en una entrevista a El director de ingresos de la Dian, Lisandro Junco, en la revista SEMANA el día 23 de enero, se aclararon algunas dudas en relación con la medida; y en relación con la sanción que se dice se le impondrá aquellos que no actualicen el RUT antes de la fecha límite dijo:

*“Hay noticias falsas que se difunden con el logo de la Dian en el sentido de que habrá sanciones. La imagen y el estilo de la Dian está predefinido y no es amenazante. Sin embargo, sí*

*tenemos una norma general en la que está establecido que, si no se actualiza el RUT, se puede sancionar al contribuyente, pero ese no es un caso puntual ahora, es decir no estamos amenazando a los pensionados.” (Revista semana, 1/23/2021).*

Así mismo respondió la pregunta ¿Por qué es tan corto el plazo? Respecto a esto aclaro:

*“Por término, a 31 de enero pues la resolución fue expedida en diciembre y la ley da un lapso de un mes para ser aplicada. Recordemos que nuestros impuestos son anuales. En el caso de la declaración de renta, se presenta en agosto. Antes de esa fecha, los contribuyentes pueden actualizar el RUT.” (Revista semana, 1/23/2021).*

Cabe mencionar que la Dian está haciendo el proceso de actualización automática, de oficio, de aquellos pensionados que presentaron su declaración de renta en 2020, informando ingresos por concepto de pensión en la cédula de pensiones.

### **3. Características del trámite**

El trámite consiste únicamente en actualizar el código de actividad económica del RUT, que pasa de ser 0010 a 0020.

### **4. ¿Cómo se adelanta este trámite?**

La DIAN aclara que para actualizar el RUT no es necesario que el ciudadano se desplace, ya que la Entidad, debido a la situación de pandemia que afronta el país, ha concentrado su atención, en canales virtuales. El RUT se puede actualizar mediante autogestión en los canales virtuales de la DIAN; sin embargo, los ciudadanos pueden agendar citas para su actualización

que serán atendidas mediante correo electrónico o de forma presencial si el municipio tiene disponibilidad para estos trámites.

Enlace para el agendamiento de citas: <https://agendamientodigiturno.dian.gov.co/>

## 5. ¿Cómo realizar la actualización de tu actividad económica en el RUT en los canales virtuales de la DIAN?

Para actualizar el RUT en línea, se debe entrar a [www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co), menú “Transaccional” opción “Usuario Registrado” y suministra los siguientes datos: a nombre de (Nombre Propio), tipo de documento, número de documento y contraseña (esto es para los usuarios que ya tienen cuenta). A continuación, se busca el icono de “Actualización del RUT”, se da continuar, seleccionan la Hoja #1, que es donde se encuentra el icono de Actividad económica y allí se inscribe el nuevo código 0020.

Figuras 2.

### Hoja #1 RUT

UBICACIÓN																													
38. País						39. Departamento										40. Ciudad/Municipio													
41. Dirección principal																													
42. Correo electrónico						43. Código postal						44. Teléfono 1						45. Teléfono 2											
CLASIFICACIÓN																													
Actividad principal						Actividad económica						Otras actividades						Ocupación						02. Número establecimientos					
46. Código		47. Fecha inicio actividad				48. Código		49. Fecha inicio actividad				50. Código		1		2		51. Código											
Responsabilidades, Calidades y Atributos																													
53. Código																													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26				
<a href="#">Consulte aquí los códigos de actividad económica</a>																													
Obligados aduaneros													Exportadores																

Enlace del instructivo paso a paso ilustrado:  
[https://www.dian.gov.co/tramitesservicios/Tramites\\_Impuestos/RUT/Documents/Actualiza\\_RUT\\_2020.pdf](https://www.dian.gov.co/tramitesservicios/Tramites_Impuestos/RUT/Documents/Actualiza_RUT_2020.pdf)

**6. ¿Si no tengo cuenta de la DIAN? ¿Cómo puedes habilitar tu cuenta de usuario para acceder a los servicios en línea de la DIAN?**

Cuando estés inscrito en el RUT, el paso siguiente es habilitar tu cuenta de usuario. Para esto debes ingresar a la página de la DIAN [www.dian.gov.co](http://www.dian.gov.co) menú “Transaccional” opción “Usuario Nuevo”. Este proceso requiere el ingreso del tipo, número y fecha de expedición de tu documento de identidad y que establezcas una contraseña para luego iniciar una sesión a través del botón “Usuario Registrado” y así acceder a los servicios en línea de la DIAN.

- Se realizó un modelo de Reglamento interno para las juntas directivas de las organizaciones sindicales.

## **6.6 Cuarto informe**

Durante el último mes de práctica se buscó desarrollar además del objetivo general planteado para la práctica jurídico social, lo referente al tercer objetivo específico en cuanto a la propuesta de una estrategia pedagógica para informar y educar a los trabajadores, razón por la cual se elaboró una herramienta pedagógica que consiste en un documento compilado de preguntas y respuestas tratando de abordar todos los aspectos en el ámbito laboral, de la

seguridad social y en materia de reglamentación COVID 19 para los trabajadores de la agroindustria.

Este texto se realizó de manera precisa y sencilla acerca de las preguntas que los trabajadores puedan tener sobre sus derechos, para el futuro uso por parte de practicantes del CAL y trabajadores en cursos de capacitación dictados por el mismo.

### **6.6.1 Actividades realizadas**

- Finalmente se hizo un trabajo de producción, revisión y actualización de un texto de preguntas respuestas consolidadas en materia laboral y en reglamentos expedidos en virtud del Covid 19

Adjunto link del documento:

[https://drive.google.com/file/d/1aQgBJ4698WNIXDfXXJe8uKT0r\\_z4n9V-  
/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1aQgBJ4698WNIXDfXXJe8uKT0r_z4n9V-/view?usp=sharing)

## 7. Conclusiones

Una vez concluida la practica social se dio cumplimiento al objetivo general del proyecto el cual consistía en realizar asesorías jurídicas y acciones constitucionales a los trabajadores de la agroindustria de la palma en la zona del Magdalena medio por medio del Centro de Atención Laboral sobre las nuevas disposiciones tomadas a nivel nacional por ocasión de la pandemia del Covid 19 para evitar vulneraciones a sus derechos laborales.

Así mismo, se pudo identificar a través de los casos que me fueron asignados por el CAL, que la emergencia sanitaria por COVID-19 tuvo un fuerte impacto en cuanto a que se presentaron vulneraciones a los derechos laborales en el área del pago de sus prestaciones sociales de trabajadores de la agroindustria de la palma en la zona del Magdalena medio -y de gran parte de los trabajadores del país según los medios-. No obstante, también generó efectos positivos en la medida que estos trabajadores tomaran conciencia en reclamar sus derechos laborales, lo que genera un precedente importante y favorece e impulsa a los futuros trabajadores a buscar en instituciones como el CAL la defensa de los derechos laborales y así fortalecer también el movimiento sindical en la región, obligando a los empleadores a asumir de forma honesta sus responsabilidades.

Resulta de vital importancia la existencia de estrategias pedagógicas por parte de las organizaciones que realizan defensa de los derechos de los trabajadores con la finalidad de informar y educar sobre la legislación laboral existente tanto a trabajadores como a empleadores, para así prevenir la vulneración de los derechos laborales y la congestión de las instituciones judiciales.

El componente especial de estos programas de formación deberá basarse en la Multiplicación de saberes -el conocimiento adquirido es amplificado y difundido a través de aquellos quienes fueron formados-, para que de esta manera se pueda afirmar, que sí es posible hacer del conocimiento un bien común mediante la educación popular, ya que el estudiante pasa a ser un actor del cambio para su propia realidad y la de su entorno, pues cuando conoce el mundo jurídico que lo rodea y las garantías que como trabajador o trabajadora lo respaldan, se crea un efecto dominó donde el saber es multiplicado y replicado de unos a otros y de esta forma se pueda garantizar el cumplimiento mínimo de los derechos laborales.

También se concluye que los elementos pedagógicos se hacen necesarios y son importantes para la multiplicación de conocimiento ya que estas herramientas didácticas (diapositivas, cartillas, audiolibros, podcast, páginas web) promueven el proceso de aprendizaje y estimulan la generación de canales de comunicación y aprendizajes diferentes (gráfico, auditivo, visual, sensorial, verbal, etc). También estimula su capacidad para trabajar con otros, siendo esto último de vital importancia en el ámbito laboral pues facilita los procesos de asociación sindical del país, los cuales tienen como objetivo la mejora de las condiciones laborales para poder alcanzar la justicia laboral en Colombia.

## **8. Recomendaciones**

La práctica social es un proceso muy importante para los estudiantes universitarios pues es allí donde todos los conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera se materializan en situaciones reales, así mismo, estas prácticas son una de las formas con las que cuentan los estudiantes para cumplir los requisitos para poder culminar su proceso de formación. Es por esto, recomiendo a la escuela de derecho y ciencias políticas de la universidad industrial de Santander, que continúe y fortalezca y renueve los convenios con entidades sociales como el centro de atención laboral, quienes nos permiten obtener experiencia para así poder asumir los retos propios de nuestras carreras.

Así mismo, resulta de vital importancia para nosotros los estudiantes que entidades como el Centro de atención laboral nos permita realizar las prácticas de nuestra dentro de sus instalaciones y me permito recomendar que este tipo de convenio jurídico social se mantenga y renueve toda vez que es una entidad que permite al estudiante desarrollar aptitudes para enfrentarse a la vida como un buen profesional del derecho, allí también se recalca la importancia de actuar con sentido social y velar siempre por los derechos aquellos más vulnerables.

Ya para finalizar espero que el resultado de mis objetivos del proyecto de practica (elementos pedagógicos y materiales de apoyo) puedan ser aplicados y utilizados tanto por el CAL para el aprendizaje de los trabajadores de la agroindustria y por la escuela de derecho y ciencias políticas de la Universidad industrial de Santander en sus actividades.

**Referencias Bibliográficas**

- Barrios, M. (6 de Septiembre de 2020). Del 'oro blanco' a la palma de aceite y al cacao. *El Heraldo*, 15.
- BBCNewsMundo. (2019). *BBC News Mundo*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-50483298>
- CAL. (s.f.). *Centro de atencion laboral*. Obtenido de <https://calcolombia.co/quienes-somos/nuestros-servicios/>
- Congreso de la Republica. (7 de JUNIO de 1951). CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Bogota , Colommbia: DIARIO OFICIAL.
- Congreso de la Republica. (1991). *Constitucion Política de Colombia. Articulo 25*. Bogota, Colombia.
- Congreso de la República de Colombia. (2015.30 de Junio ). *Ley 1755*. Bogotá, Colombia : Diario Oficial No. 49.559. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1755\\_2015.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1755_2015.html)
- Constitutionmaker de la ONU. (agosto de 2014). *GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE CONSTITUCIONES*. Obtenido de [constitutionmaker.un.org](http://constitutionmaker.un.org)
- Corte Constitucional. (2014). Sent. C-593,2014. *M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub*. Colombia.
- Corte Constitucional. (2016). Sent. T 320 , . *MP Alberto Rojas Rios*. Bogotá.
- Delgado, G. (9 de Abril de 2020). Violencia antisindical en la agroindustria de la Palma de Aceite en el Magdalena Medio (1971 – 2018). (E. N. Sindical, Ed.) *Agencia de Informacion Laboral*, 10.

GALLEGO, S. P. (2017). *LA EVOLUCIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL DE PETICIÓN EN COLOMBIA DESDE LA CONSTITUCIÓN DE 1991 HASTA LA LEY 1755 DE 2015.*

Bogota: UNIVERSIDAD SANTO TOMAS.

Mercado, V. M. (10 de mayo de 2018). Derecho de petición laboral. Gerencie.com .

Ministerio de Salud y Protección Social. (9 de Mayo de 2020). La Resolución 737. Bogota, Colombia.

Ministerio de Trabajo . (27 de Marzo de 2020). Decreto 488. Bogota, Colombia.

Ministerio de Trabajo. (3 de Abril de 2020). La Circular 29. Bogota, Colombia.

Ministerio de Trabajo. (17 de Abril de 2020). La Circular 33. Bogota, Colombia.

Ministerio del Trabajo. (17 de marzo de 2020). La Circular 0021. Bogota, Colombia.

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

Organizacion Internacional del Trabajo . (11 de junio de 1998). Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Ginebra.

Organizacion internacional del Trabajo. (2001). Conferencia Internacional del Trabajo resolucion y conslusiones relativas a la seguridad social.

PARRA, P. V. (2017). *EL DERECHO DE PETICIÓN: SU ORIGEN, SUS IMPLICACIONES Y SU RECIENTE EVOLUCIÓN NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL EN COLOMBIA.*

Bogota: UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO.

Presidencia de la Republica. (17 de Marzo de 2020). Decreto 417. Bogota, Colombia.

Rios, V. M. (2018. 10 de Mayo). *El derecho de petición como excelente medio de defensa en la reclamación de los derechos laborales.* Obtenido de <https://www.gerencie.com/el->

derecho-de-peticion-como-excelente-medio-de-defensa-en-la-reclamacion-de-los-  
derechos-laborales.html

Urbina, A. T. (1981). *Nuevo derecho del trabajo*. (6a, Ed.) Porrúa, , Mexico. Obtenido de  
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4458/7.pdf>