

**FORTALECIMIENTO JURIDICO E INVESTIGATIVO PARA LA DEFENSA DE
LOS DERECHOS LABORALES DE LOS SINDICATOS Y USUARIOS
ADSCRITOS AL CENTRO DE ATENCION LABORAL (CAL) DE LA CIUDAD DE
BUCARAMANGA.**

KAREN DAYANA CABALLERO SANABRIA

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

2015

**FORTALECIMIENTO JURIDICO E INVESTIGATIVO PARA LA DEFENSA DE
LOS DERECHOS LABORALES DE LOS SINDICATOS Y USUARIOS
ADSCRITOS AL CENTRO DE ATENCION LABORAL (CAL) DE LA CIUDAD DE
BUCARAMANGA.**

KAREN DAYANA CABALLERO SANABRIA

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR AL TITULO DE ABOGADA

DIRECTOR

ISRAEL VARGAS GOMEZ

Abogado

TUTORA

MARELY CELY SILVA

Abogada

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

BUCARAMANGA

2015

A mis Padres.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURIDICO.....	16
2. ALCANCE DEL TRABAJO.....	18
3. OBJETIVOS.....	20
3.1. GENERALES.....	20
3.2. ESPECIFICOS.....	20
4. METODOLOGÍA.....	21
5. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN.....	22
5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD.....	22
5.1.1. Escuela nacional sindical.....	23
5.1.2. Confederación de trabajadores de Colombia.....	25
5.1.3. Central unitaria de trabajadores.....	26
5.1.4. Centro de atención laboral.....	27
6. MARCOS DE REFERENCIA.....	29
6.1. MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS.....	29
6.2. MARCO TEÓRICO.....	42
6.3. MARCO CONCEPTUAL.....	46
7. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURIDICO SOCIAL.....	53
7.1. Brindar acompañamiento jurídico a los usuarios adscritos al centro de atención laboral en busca de lograr la efectividad de su derecho laboral.....	53
7.2. Desarrollo de estrategias para lograr el acceso de la información a organizaciones sindicales y usuarios del CAL con el fin de lograr sensibilizar a la comunidad en general sobre las diversas problemáticas laborales en nuestro país.....	62
7.3. Difusión de información jurídica, a través de piezas comunicativas sobre incidencias laborales como también temas de derecho laboral individual, los cuales son de estudios por el centro de atención laboral de la ciudad de Bucaramanga.....	82
7.4. Definición e implementación de estudios frente a la problemática flexibilización laboral y que es objeto de estudio por parte del Centro de atención laboral, como principal promotor de la defensa de derechos laborales.....	88

8. LA FLEXIBILIZACION LABORAL	91
9. CONCLUSIONES.....	113
BIBLIOGRAFÍA.....	116
ANEXOS.....	119

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Líneas de acción del Centro de Atención Laboral.	55
Tabla 2 Acciones que requieren una mayor demanda en el Centro de Atención laboral. ..	57
Tabla 3 Acciones constitucionales en el marco coyuntural de los trabajadores tercerizados de Ecopetrol.	65
Tabla 4 Reparto de acciones constitucionales de los trabajadores tercerizados de Ecopetrol.	67
Tabla 5 Demanda de piezas comunicativas.....	80

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Estructura del Centro de Atención Laboral.	22
Figura 2 Estructura organizacional del Centro de Atención Laboral.	54
Figura 3 Demanda de Casos CAL.....	61
Figura 4 Casos trabajadores del Instituto Colombiano de Petroleo tercerizados	84

LISTA DE ANEXOS

Anexo a. Modelo de acción de tutela por estabilidad laboral.....	119
Anexo b. Liquidación de prestaciones legales	138
Anexo c. Precedente judicial de la rama judicial del poder público de la ciudad de Bucaramanga respecto de acciones de tutela interpuestas por la unión sindical obrera – uso-.....	145
Anexo d. Mecanismos de protección al derecho de asociación sindical.....	158

RESUMEN

TÍTULO:

FORTALECIMIENTO JURIDICO E INVESTIGATIVO PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS SINDICATOS Y USUARIOS ADSCRITOS AL CENTRO DE ATENCION LABORAL (CAL) DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA.¹

AUTOR:

CABALLERO Sanabria Karen Dayana²

PALABRAS CLAVES:

Centro de Atención Laboral, derechos fundamentales, acompañamiento jurídico, flexibilización laboral.

DESCRIPCION:

El objetivo general de este proyecto se basó en el acompañamiento jurídico de los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral de la ciudad de Bucaramanga en la defensa de derechos laborales con el fin de crear mayor efectividad y dinamismo en cuanto a las acciones desplegadas por el CAL para lograr la garantía de estos.

Conforme al desarrollo de esta práctica jurídica social en el Centro de Atención laboral de la ciudad de Bucaramanga, además de lograr afianzar mis conocimientos en el área de derecho laboral, se evidenció una gran demanda de usuarios y trabajadores que requieren con urgencia de apoyo jurídico para la defensa de sus derechos tanto individuales como colectivos. También se determinó la carencia de instrumentos efectivos por parte de las instituciones Estatales en procura de proporcionarle a los trabajadores información y acompañamiento constante para la defensa de sus derechos.

A partir del estudio de demanda realizado a la entidad se lograron realizar acciones tipo de acuerdo a determinados temas de mayor concurrencia con el fin de lograr agilizar cada uno de las situaciones jurídicas de los usuarios a tal fin de dar un trámite efectivo permitiendo concluir con la diversa vulneración de derechos producto de las relaciones laborales desiguales en las que el trabajador se encuentra, son diversos los mecanismos utilizados a través de este proceso para lograr la efectividad de derechos laborales de los trabajadores.

Mediante el aporte investigativo se abordó problemáticas sociales y jurídicos que aquejan el sector obrero del país, partiendo de las necesidades básicas que requieren los usuarios adscritos al CAL y sindicatos, para lo cual el centro de Atención laboral brinda un acompañamiento jurídico y social, ello en razón de crear mecanismos de análisis jurídico que aporten de manera crítica a la defensa de derechos humanos y laborales de los trabajadores en la zona de Santander.

¹Trabajo de grado.

² Facultad de ciencias Humana. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Dr. Israel Vargas. Abogado laboralista.

ABSTRACT

TITLE: LEGAL AND INVESTIGATIVE STRENGTHENING FOR THE DEFENSE OF THE LABOR RIGHTS OF THE LABOR UNIONS AND THE USERS ASSIGNED TO THE LABOR ATTENTION CENTER (LAC) OF BUCARAMANGA³

AUTHOR: CABALLERO Sanabria Karen Dayana⁴

KEY WORDS: Labor Attention Center, fundamental rights, legal support, labor flexibility.

DESCRIPTION:

The general objective of this project is based in the legal support to the assigned workers to the labor attention center of the Bucaramanga city in the defense of labor rights in order to create higher effectiveness and dynamism in the actions performed to the (LAC) to achieve higher warranty on these. According to performed in this legal and social practice in the labor attention center, besides to strengthen my knowledge in the labor law area, I received a lot of users and workers that required with urgency personal and collective, legal support for defense of their rights.

Also was determined the lack of effective instruments of the governmental institutions to provide workers information and support about their rights defense. As a result of this demand study, I could perform agreements type actions to determinants higher concurrency topics in order to achieve facilitate the labor users situation for the purpose of giving an effective procedure led to the conclusion with different rights violations result of unequal labor relations in which the worker is, there are various mechanisms used by this process to achieve the effectiveness of labor rights workers

Through the research contribution social and legal problems facing the labor sector of the country, starting with the basic needs that require assigned to CAL and unions, users for which the central labor Care provides legal and social support was addressed, it in reason to create mechanisms to provide legal analysis critical to the defense of human and labor rights of workers in the area of Santander.

³ Work of degree.

⁴⁴ Faculty of human sciences, school of law and political sciences, :Dr Israel Vargas

INTRODUCCIÓN

“Jorge Bermúdez tiene tres hijos y tres empleos. Al alba, sale a recorrer las calles de la ciudad de Quito en un viejo Chevrolet que hace de taxi. Desde la primera hora de la tarde, dicta clases de inglés. Hace dieciséis años que él es profesor en un colegio público, donde gana ciento cincuenta dólares mensuales. Cuando termina su jornada en el colegio público, empieza en un colegio privado, hasta la medianoche. Jorge Bermúdez no tiene nunca ningún día libre. Desde hace tiempo, sufre ardores de estómago, y anda de mal humor y con poca paciencia. Un psicólogo le explicó que esos eran malestares psicosomáticos y trastornos de conducta derivados del exceso de trabajo, y le indicó que debía abandonar dos de sus tres empleos para restablecer su salud física y mental. El psicólogo no le indicó cómo hacer para llegar a fin de mes.”

Eduardo Galeano Patas Arriba, la escuela del mundo al revés.

Colombia, dentro del marco de un Estado social de derecho, propende por la protección constitucional y legal de derechos fundamentales del ciudadano en general, sin razón de distinción alguna. Ello traduce la proclamación de una de tantas reivindicaciones de derechos humanos en nuestro país, plasmada en la carta constitucional de 1991, luego de fuertes luchas libradas por personajes emblemáticos para la historia social y política de nuestro país.

En la actualidad el empleo es una problemática prioritaria y un tanto desalentada, ya que dos décadas no han tenido que transcurrir para constatar las necesidades que aqueja el sector laboral y al individuo, carente de medios efectivos que garanticen sus derechos laborales. La continua violación de derechos al trabajador

y la omisión legal institucional es una problemática social que no solo afecta económicamente la estabilidad de un país, sino conlleva a la existencia de un trasfondo netamente social, que afecta la integración de este, coartando todo tipo de capacidades humanas colectivas e individuales que repercute directamente sobre la estabilidad de un Estado democrático.

El empleo debe ser el principal mecanismo de inclusión social, al entenderse como el medio por el cual la sociedad puede suplir diversas necesidades básicas que le garanticen vivir en condiciones dignas, ofreciendo posibilidades de desarrollo para las personas, tanto en un entorno individual como colectivo, garantizándole al individuo poder acceder a la seguridad social, a la educación, contar con un techo y una alimentación necesaria, en fin, contar con medios necesarios para desenvolverse dentro de una sociedad que va en continuo desarrollo y que requiere día a día de mayores capacidades humanas.

Es por ello que se visibiliza la precariedad de las instituciones del Estado, en procura de idear medios eficientes que logren reconocer y velar por la importancia del trabajo como pieza primordial para la construcción de la sociedad, un Estado que no dé la espalda a las necesidades del sector laboral.

El trabajador, requiere con urgencia de medios que materialicen aquellos principios constitucionales que un día se otorgaron por mandato, pero que permanecen rezagados por la falta de instrumentos para hacerlos valer.

Como estudiantes y futuros profesionales, no solo de carreras humanas o sociales, sino pensando como ciudadanos de un mismo pacto social, se debe entender la educación como la herramienta propia para trabajar a favor de la sociedad, buscando como principal objetivo el fortalecimiento del país. Es por ello, que es necesario formar profesionales críticos y propositivos en razón de la función social, ya que el verdadero papel del abogado es la lucha en pro de la

justicia y la equidad social, trabajando en por los derechos de los particulares o de la comunidad en general. La abogacía debe buscar la construcción continua de un sistema jurídico estable y con mecanismos propios que logren hacer efectivos los fines propios del Estado.

Desde el Centro de Atención Laboral, se buscó abordar por medio de la investigación jurídica problemáticas sociales que aquejan el sector obrero del país, partiendo de las necesidades básicas que requieren los usuarios adscritos al CAL y sindicatos, para lo cual el centro de Atención laboral brinda un acompañamiento jurídico y social, ello en razón de crear mecanismos de análisis jurídico que aporten de manera crítica a la defensa de derechos humanos y laborales de los trabajadores en la zona de Santander.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURIDICO.

Atendiendo a las necesidades del Centro de Atención Laboral –CAL- y partiendo del hecho que el proyecto cuenta con cuatro líneas de trabajo que son: un área colectiva, que se encarga de brindar acompañamiento jurídico a los sindicatos priorizados por el proyecto. Un área individual, encargada del asesoramiento y acompañamiento de los trabajadores en temas individuales. Un área psicosocial, en razón de dar apoyo y ayudar a sobre llevar las problemáticas laborales del trabajador y por ultimo un área investigativa del estudio del mundo del trabajo. Por lo que el apoyo de la práctica jurídica social es aportar en el área individual e investigativa de manera significativa a las diferentes necesidades de los trabajadores y sindicatos asociados al CAL.

El estudio del derecho laboral en Colombia, es un elemento esencial en el incremento de la calidad de vida de la sociedad en general, ya que por medio del estudio en materia laboral se busca el fomento en el desarrollo de políticas públicas y privadas en este ámbito. De este modo nuestra principal labor es proponer el cambio o la continua garantía de derechos laborales con el fin de lograr la armonía social.

Igualmente, la investigación es un elemento imprescindible en cualquier política y es un componente esencial para cualquier sistema jurídico que requiere de actores críticos y propositivos frente a las diversas necesidades que aqueja el mundo moderno y el continuo cambio jurídico, lo que impulsa a la solución de diversas problemáticas que agobia el sector laboral; por lo que contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas.

El centro de atención labora requiere del impulso de la investigación en el área laboral, en ese sentido el proyecto CAL comporta una responsabilidad compartida con demás organizaciones aliadas, investigadores, estudiantes y trabajadores que puedan aportar desde el área académica al análisis jurídico en procura de mitigar las problemáticas laborales que aqueja a Colombia producto de la globalización y economía desigual que afecta directamente a la sociedad.

Se ha de reiterar que el estudio del entorno laboral, ha de entenderse como la inversión que permite no solo el incremento de la calidad de vida de los trabajadores, si no que aporta a la solución de diferentes problemáticas a inadecuadas condiciones laborales por las que pasa en la actualidad el trabajador.

2. ALCANCE DEL TRABAJO

Al entender que nuestro principal trabajo dentro del proyecto que se propone trazar el Centro de Atención laboral, es el de brindar un acompañamiento jurídico, social e investigativo a la población de trabajadores en general, logrando cumplir una verdadera función social, que aporte de manera significativa para el mundo del trabajo y las relaciones sociales en general, entendiendo que hoy temas como el sindicalismo en Colombia y la flexibilización laboral son problemáticas que aquejan día a día al país, violando derechos humanos, es necesario desarrollar un papel activo logrando materializar los fines constitucionales que el Estado ha consagrado.

Hoy las relaciones económicas y de poder, juegan un papel trascendental respecto de las necesidades básicas del ciudadano, quien en ocasiones, no cuenta con mayores medios, que con su propia mano de obra para poder subsistir y hacerse cargo de un núcleo familiar. Son propiamente estas relaciones de poder quienes no distinguen adecuadamente entre la necesidad y el abuso de poder, precarizando completamente las relaciones laborales. Es precisamente que el legislador ha querido reconocer dichas desigualdades, buscando lograr la justicia entre las relaciones laborales que surgen entre empleador y trabajador, por tratarse este, en principio un extremo desigual, en el cual el trabajador simplemente cuenta con su mano de obra para desplegar sus actividades y que por el contrario el empleador contará con los medios de producción y el factor económico.

La corte constitucional en sentencia C 019 del año 2004 ha argumentado por consiguiente que *“Es tarea fundamental del Estado en general, y del Legislador en*

particular, promover las condiciones jurídicas y fácticas necesarias a la reivindicación del trabajo, en el entendido de que la libertad de empresa con criterio rentable implica a su vez una función social en cabeza de los empleadores, función ésta que en términos constitucionales tiene como primeros destinatarios a los trabajadores de la empresa y, subsiguientemente, a los clientes de sus bienes y servicios.”

Ahora bien, dentro del planteamiento sobre la necesidad de abordar temas de relevancia por parte del practicante CAL, se buscó que como estudiante crítico se pudiese aportar y trabajar de la mano con los trabajadores con el fin de dar soluciones efectivas a los problemas facticos que surgen en el ambiente laboral y que afectan directamente el entorno social del trabajador, por lo cual se analizaron líneas jurídicas del área individual, contribuyendo en la construcción de un cambio político y jurídico en cuanto a la desigualdades sociales y laborales de los trabajadores, así como practicante, mediante el estudio jurídico se buscó generar propuestas al tema de flexibilidad laboral que aquejan los diferentes sectores priorizados dentro del proyecto.

Por ultimo una de las labores primordiales dentro de la práctica social, fue la de lograr acercarse a los diferentes sectores sociales. Al mundo del trabajo que vivimos hoy, buscando desde la academia y la investigación dar aportes constructivos mediante la implementación de piezas comunicativas que logran contribuir en el enriquecimiento del estudio laboral al ciudadano de a pie, así como a futuros practicantes CAL.

3. OBJETIVOS

3.1. GENERALES

Aportar en la defensa de los Derechos Laborales en el departamento de Santander y en la Región del Magdalena Medio a través del área de jurídica del centro de atención laboral mediante la realización de una práctica social.

3.2. ESPECIFICOS

- I) Brindar acompañamiento jurídico a los usuarios adscritos al centro de Atención laboral en busca de lograr la efectividad de sus derechos laborales.
- II) Desarrollar estrategias para lograr el acceso de la información a organizaciones sindicales y usuarios del CAL con el fin de lograr sensibilizar a la comunidad en general sobre las diversas problemáticas laborales en nuestro país.
- III) Contribuir en las actividades de investigación jurídica en el CENTRO DE ATENCION LABORAL – CAL de la ciudad de Bucaramanga, con el fin de fortalecer su gestión social en la región.

4. METODOLOGÍA

En la práctica social en el Centro de atención laboral CAL, se tuvieron en cuenta las necesidades propias del área jurídica, así como de los objetivos previamente trazados en la propuesta social, es decir el análisis jurídico de la legislación laboral y de las problemáticas laborales que aquejan el sector obrero y a la comunidad en general por lo que se efectuó a través de la ejecución de un estudio de los temas fundamentados en tres ejes:

- I) Análisis jurisprudenciales y acciones tipo que demande el normal direccionamiento del Centro de Atención laboral.

- II) Cooperación en la difusión de información jurídica, a través de piezas comunicativas que recojan las diversas incidencias laborales de los trabajadores pertenecientes al CAL en temas de derecho laboral individual, los cuales son de estudios por el centro de atención laboral de la ciudad de Bucaramanga.

- III) A través de la definición e implementación estudios frente a la problemática de flexibilización laboral que aqueja a la gran parte de población y que es objeto de estudio por parte del Centro de atención laboral, como principal promotor de la defensa de derechos laborales.

5. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD

Figura 1. Estructura del Centro de Atención Laboral.



De acuerdo a la descripción previa de la organización en la cual se desarrolló la práctica social, cabe mencionar que el centro de atención laboral (CAL), hoy es un proyecto pensado por las principales centrales sindicales de nuestro país, como lo es la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la confederación de trabajadores de Colombia (CTC), así como del direccionamiento de organizaciones no gubernamentales como la Escuela Nacional Sindical (ENS), quienes preocupados por las diversas problemáticas laborales que aquejan nuestro país, así como la continua violación de derechos colectivos de los trabajadores asociados han decidido unirse con el fin único de proteger los derechos laborales.

5.1.1. Escuela nacional sindical.

“La Escuela Nacional Sindical, ENS, es fundada en Medellín en 1982 por un grupo de mujeres y hombres profesionales, profesores universitarios y dirigentes sindicales, interesados en actuar socialmente en beneficio del conjunto de trabajadoras y trabajadores colombianos desde una perspectiva pluralista, no partidista y autónoma; en aportar conocimientos y experiencias en el estudio de la realidad laboral de los trabajadores y las trabajadoras; y en la formación de sus dirigentes.

Nacida como una institución dedicada a tareas educativas con sindicatos en el departamento de Antioquia, la ENS ha venido ampliando su actividad a través de los años con los sectores más vulnerables y no organizados de la población trabajadora, diversificando su actividad y ampliando su radio geográfico de acción.”⁵

Visión

En el año 2015, la escuela nacional sindical pretende ser una institución reconocida principalmente por:

- a) La alta calidad y pertinencia de los conocimientos y propuestas que produce sobre el mundo del trabajo y el sindicalismo.
- b) El alto nivel de responsabilidad y pertinencia social, ética, política, técnica y científica en la tarea de la defensa de los derechos humanos y laborales en el país y por la contribución al mejoramiento de las condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores colombianos y de la sociedad en general.
- c) Su amplia presencia, reconocimiento e incidencia social y política en el contexto del mundo del trabajo, articulada a los movimientos por la democracia nacional y global.

⁵ Escuela Nacional Sindical. sobre la ENS. Medellín, Colombia. Disponible [En <http://www.ens.org.co/index.shtml?s=a>](http://www.ens.org.co/index.shtml?s=a)

- d) El liderazgo en la construcción, manejo y uso de la información, la comunicación y en la incorporación de la tecnología, en sus procesos, colocándolas al servicio del sindicalismo y otras formas de organización de la población trabajadora.
- e) La fortaleza institucional que la hace ser sostenible financiera y políticamente.
- f) Las óptimas condiciones de trabajo y bienestar para sus trabajadores y trabajadoras”

Misión

“Aportar a la construcción de una democracia participativa en lo político, lo social y lo económico, y en particular contribuir a la democratización del mundo del trabajo:

- a) Destacando el papel de mujeres y hombres trabajadores en la generación del desarrollo y la riqueza de la sociedad y de las organizaciones sindicales y otras organizaciones de trabajadores y trabajadoras en la construcción de una sociedad democrática.
- b) Conociendo el mundo del trabajo, sus cambios, la posición y procesos de trabajo de mujeres y hombres, y posicionando propuestas que permitan la construcción de condiciones dignas y justas en el trabajo.
- c) Contribuyendo a la renovación cultural, política y organizativa del sindicalismo y otras formas de organización de la población trabajadora para que involucre la gran heterogeneidad de la fuerza laboral, promoviendo la construcción de nuevos lenguajes, actitudes e intereses de mujeres y hombres trabajadores y asumiendo la solidaridad como la base de la renovación ética del sindicalismo.
- d) Promoviendo la concertación como política del sindicalismo y otras formas de organización de trabajadores y trabajadoras y su participación democrática en las decisiones nacionales.”⁶

⁶ Ibidem.

5.1.2. Confederación de trabajadores de Colombia

“La “C.T.C.” surgió en el año de 1935, como una respuesta del Movimiento Obrero frente al capital con el objeto de servir a los intereses de la clase trabajadora Colombiana. Fue un proceso que comprometió a los mejores luchadores que pugnaban por el reconocimiento de los derechos de asociación, contratación y huelga exigiendo garantías al Estado Colombiano.

En la época, se desarrollaba la industria y se impulsaban grandes obras de infraestructura por parte del Gobierno Nacional en sectores de puertos sobre las Costas Atlántica y Pacífica, en el río Magdalena, en ferrovías, carreteras y explotaciones de hidrocarburos y minas. Las fábricas demandaban más trabajadores exigidos por el modelo de producción.

La CTC es una organización sindical conformada por Sindicatos Seccionales y Federaciones Regionales y Nacionales pertenecientes a todos los sectores de la economía en el sector privado, público, informal, urbano y agrario.

La CTC fue fundada oficialmente el 10 de agosto de 1935, después de un largo proceso plebiscitario de grandes luchas, huelgas y sacrificios especialmente en la segunda década del siglo XX, reivindicando el horario de trabajo y el descanso dominical, lo mismo que la defensa de los recursos naturales y demás riquezas del país.

Misión

“La misión de la “CTC” consiste en defender los derechos de los trabajadores, la defensa de los intereses de la nación, la clase trabajadora y los sectores más vulnerables del pueblo Colombiano. Es una organización democrática, pluralista, clasista y autónoma; independiente de los gobiernos, los partidos políticos, empleadores y cualquier influencia externa.”

Visión

“Ser la Central Obrera número uno del País, garantizar la integridad permanente a nuestros afiliados a lo largo del territorio Colombiano y proporcionar un cubrimiento general en todos los sectores de la economía. Así mismo, servir de referencia ante el mundo entero, como una Central de principios en la defensa de la clase trabajadora Colombiana, del género, de la juventud, de los derechos de la niñez, de los derechos humanos, de la igualdad, de la economía social, del estado social de derecho, de los campesinos, de los trabajadores del sector informal, de la defensa de los recursos naturales renovables y no renovables, de la conservación del sistema ecológico, de la solidaridad internacional, de la seguridad social, de los principios de integridad, de la universalidad, de la salud, de la paz, del diálogo y de la concertación.”⁷

5.1.3. Central unitaria de trabajadores

La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) es la organización sindical de tercer grado numéricamente más grande del país; reúne a cerca de 500 mil trabajadores y 700 sindicatos.

La CUT trabaja por los derechos laborales, las garantías sindicales, el respeto de los derechos humanos, la equidad en el trabajo y en general, mejores condiciones de vida para los trabajadores colombianos y sus familias. La CUT realizó en 2005 su V Congreso, donde aprobó el ingreso de la Central a la Confederación Sindical Internacional. Desde entonces la Central Unitaria de Trabajadores continúa en su fortalecimiento sindical, con seminarios en cada rincón de Colombia, haciendo presencia y acompañando a los trabajadores colombianos.⁸

⁷ Confederación de trabajadores de Colombia. “la CTC”. Disponible En: <<http://www.ctc-colombia.com.co/site/>>

⁸ Central Unitaria de trabajadores. “CUT”. Disponible En: <<http://cut.org.co/>>

5.1.4. Centro de atención laboral

Los Centros de Atención Laboral (CAL) son dependencias de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), creadas para brindar orientación y asesoría jurídica y sicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna, tanto a personas sindicalizadas como no sindicalizadas, con un especial énfasis en la inclusión laboral, la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales.

El CAL surge como una alternativa de respuesta al modelo de flexibilización laboral que se viene implementado en Colombia, a partir de la expedición de la Ley 50 de 1990 y las demás reformas laborales, y como propuesta de solución frente a la desprotección originada en las crecientes formas de deslaborización y tercerización laboral. 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.

Sin ánimo de lucro, los CAL se han encargado de brindar atención jurídica y psicosocial gratuita a personas de escasos recursos, siempre buscando el respeto de las garantías laborales, la promoción de trabajo decente y la desaparición de las formas de precarización, tercerización y flexibilización laboral que aquejan a la población trabajadora en nuestro medio.

Adicionalmente, se mantienen relaciones con otros profesionales del Derecho defensores y defensoras de los derechos de trabajadoras y trabajadores, para la remisión de los casos que se deban resolver ante los Jueces Laborales de la República y se tienen establecidos algunos convenios con instituciones

defensoras de los derechos humanos para el trabajo conjunto en algunas situaciones.

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

Actualmente existen Centros de Atención Laboral en las ciudades de Bogotá, Medellín, Bucaramanga y Cartagena, cada uno de ellos con una cobertura en sus respectivas regiones. Entre los años 2008 y 2011, existieron Centros de Atención Laboral en las ciudades de Pereira, Cúcuta y Pasto, pero por carencia de financiación para su sostenimiento, estos Centros tuvieron que cerrar sus puertas.⁹

⁹Centro de Atención Laboral. Sobre el CAL. Disponible En :<http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml>

6. MARCOS DE REFERENCIA

6.1. MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS

Reconocimiento laboral dentro del marco de la constitución política de Colombia

De conformidad con los artículos 1 y 25 de la carta política¹⁰, el Estado por mandato constitucional se encuentra obligado a garantizar que todo trabajador labore en condiciones de dignidad y de manera justa, para lo cual tendrá el deber de adoptar todo tipo de mecanismos para su especial protección.

Por otro lado el trabajo es uno de los pilares más importantes en la órbita de todo ciudadano Colombiano para poder suplir unas necesidades y que ha sido reconocido por el Estado Social de Derecho en preceptos constitucionales consagrados en el preámbulo de la constitución Política de Colombia¹¹, en donde su fin último es garantizar y fortalecer a todos los integrantes del Estado Colombiano a contar con un empleo en condiciones de justicia y dignidad.

Al respecto el profesor Guillermo Guerrero Figueroa ha señalado sobre el trabajo:

¹⁰ COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Ecoe Ediciones. 2009. artículo 25, “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

¹¹ COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Ecoe Ediciones. 2009. “preámbulo, que reza:” El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente.”

“Nuestra constitución Nacional Contempla normas que pueden servir de marco para un nuevo Derecho Laboral, mediante el cual se garantice la idea y condiciones de que la finalidad última o suprema de ese derecho es otorgar a los trabajadores una existencia digna, con un nivel económico decoroso. Esto solo puede darse si el individual está en capacidad de satisfacer todas las necesidades materiales de él y de su familia, de proveer a la educación, a la enseñanza general y a la preparación técnica y universitaria de sus hijos, y de asomarse a los planes de la cultura en forma que tanto él como su familia pueden desarrollar sus facultades físicas y espirituales. En suma, pues, hay que crear la posibilidad de cumplir su deber de realizar un trabajo útil para bien de él mismo, de su familia y de la sociedad a la que pertenece.”¹²

El trabajo y nuestra mano de obra es uno de los principales medios por los cuales, el ser humano puede garantizar vivir en unas condiciones justas, tanto para él como para su núcleo familiar quien depende directamente de sus ingresos económicos. Por lo cual ser despedido o perder un empleo puede representar uno de los principales temores que aqueja cada día a los ciudadanos colombianos, ya que ello significaría la pérdida de su fuente de ingreso, supuesto que no se aleja de la realidad a la que se ve enfrentada la gran parte de la población en nuestro país.

El artículo 53 de la constitución política de Colombia consagra: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de

¹²GUERRERO FIGUEROA. GUILLERMO. Compendio de derecho laboral. Editorial LEYER, 1998.

las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (...)”¹³

Derecho a la asociación sindical

De acuerdo al derecho de asociación sindical en Colombia y sus mecanismos de protección constitucionales, administrativos y ordinarios , debemos partir por reconocerlo como un derecho fundamental humano que se encuentra protegido por normas de derecho internacional como la organización internacional del trabajo, la constitución política, la jurisprudencia constitucional Colombiana, y el código sustantivo del trabajo.

Con la carta constitucional de 1991, el **artículo 38** de la constitución política, consagró el derecho de libre asociación, de todos los trabajadores colombianos, entendiéndolo como la disponibilidad de los ciudadanos para constituir de manera legal asociaciones con otros ciudadanos, dentro del cual nadie será obligado a permanecer dentro de tal sin su propia voluntad.¹⁴

Por su parte, **el artículo 39** consagra aspectos jurídicos para las garantías de la conformación de estos sindicatos:

1. Sobre la inscripción del acta de constitución.
2. La estructura interna de los sindicatos.
3. Cancelación o suspensión de la personería jurídica.
4. Sobre los miembros de la fuerza publica

¹³ COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Ecoe Ediciones. 2009. Artículo 53.

¹⁴ COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991 Asamblea Nacional Constituyente, ARTICULO 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.

El contenido del derecho a la asociación en Colombia se encuentra delimitado por la libertad de creación, la afiliación y retiro a la organización sindical.

En nuestra constitución política se encuentra consagrado en el capítulo segundo que habla sobre los derechos sociales, económicos y culturales, **artículo 56** el derecho a la huelga. A pesar de ser este un derecho de segunda generación, la corte constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse respecto de su protección, para lo cual considera que en algunos casos, estos derechos pueden ser objeto de especial protección

Derecho a las prestaciones sociales

Todo trabajador tiene derecho a percibir un salario que contribuya a subvenir sus necesidades vitales, así como las de su núcleo familiar, mandato constitucional que se encuentra fundamentado en el artículo 53 de la constitución política, en la cual consagra unos mínimos vitales fundamentales como lo son: *“remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.”*¹⁵

Habiendo previsto el mandato constitucional la remuneración salarial en cabeza no solo del trabajador sino del núcleo familiar, buscó su protección impidiendo que el trabajador sea puesto en estado de vulnerabilidad manifiesta, en donde el no pago de salarios y prestaciones sociales afecta gravemente sus derechos y mínimos vitales, como también de quienes dependan de él. Para lo cual el Estado se encuentra mediante mandato constitucional obligado a garantizar su pago

¹⁵COLOMBIA. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991 Asamblea Nacional Constituyente, Ecoe Ediciones. 2009. Artículo 53.

oportuno. *“El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales”*

Por su parte los mecanismo de defensa y protección de derechos fundamentales del trabajador adoptados en nuestro país no han sido ajenos al reconocimiento de tratados internacionales ratificados como lo es el artículo 23 de la declaración universal de derechos humanos que fue *adoptada por la asamblea general de las naciones unidas el cual contempla el derecho que tiene todo trabajador a obtener una remuneración que sea equitativa y satisfactoria, asegurando unos mínimos en los cuales no solo la persona, sino también su familia puedan vivir bajo unas condiciones de dignidad humana sin ser sometidos a tratos humillantes, discriminatorios o desiguales legalmente, dentro del cual tanto el Estado como agente garante de sus derechos mediante la adopción de mecanismos, como también los particulares en razón de empleadores deberán propugnar por el reconocimiento de sus derechos. El Artículo 25 de la declaración universal de derechos humanos¹⁶ consagra: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.*

Para la corte constitucional tanto el salario como las prestaciones legales por parte del empleador hacen parte de unos derechos subjetivos, patrimoniales ya que por mandato constitucional el trabajador goza de ellos al encontrarse dentro de un marco económico justo, donde la labor Estatal es impedir la violaciones de derechos económicos y sociales que hagan parte de trabajador, así como evitar todo tipo de dilaciones en el pago de tales prestaciones.

¹⁶DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHO HUMANOS, ONU, artículo 25.

De acuerdo con el artículo 157 del código sustantivo del trabajo, el legislador contempló la obligación en cabeza del empleador de cancelar en primera clase los créditos que deriven de obligaciones laborales, sean salarios, prestaciones sociales por parte del empleador, cesantías, indemnizaciones, mora en el no pago de obligaciones derivadas de las liquidaciones laborales para lo cual el trabajador contara con una especial protección, entendido en razón que el no pago afecta gravemente unos mínimos vitales del trabajador y demás integrantes que dependan económicamente de este, impidiéndoles vivir en condiciones de dignidad.

Bloque de constitucionalidad y tratados internacionales.

El bloque de constitucionalidad es una institución de origen francés a través de la cual el consejo constitucional logro incorporar a la pragmática carta fundamental de 1957 los derechos humanos que aparecían contenidos en los tratados internacionales, con objeto de incluir dentro del ejercicio de control de supremacía constitucional, a través de la acción pública de constitucionalidad como de la acción individual de amparo, la protección a tales derechos.¹⁷

Así la figura del bloque de constitucionalidad logró que fueran adoptadas normas de rango internacional, propugnando por la defensa de derechos humanos.

El artículo 9 de la constitución política de Colombia, reconoce los principios de derecho internacional aceptados por Colombia.

El artículo 93 de la constitución política de Colombia, establece que los tratados y convenios internacionales ratificados por el congreso, que reconocen los derechos y prohíben su limitación en los estados de excepción tiene prevalencia en el ordenamiento jurídico.

¹⁷Colombia. CORTE CONSTITUCIONAL, sentencia C- 774 de 2001. M.P Manuel José Cepeda.

El artículo 94, establece que la enunciación de los derechos y garantías establecida en la constitución y en los convenios internacionales no puede entenderse como negación de otros, que siendo inherentes a la persona humano no figuren expresamente en ellos.

Convenios de la OIT ratificados por el Estado Colombiano:

Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Entrada en vigor: 04 julio 1950)

Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

Artículo 2

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

Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Entrada en vigor: 18 julio 1951)

Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Declaración Universal de Derechos Humanos

Así, la Declaración Universal de Derecho Humanos consagra en sus disposiciones el reconocimiento que tiene todo trabajador a tener unos mínimos para vivir en armonía social, para lo cual es Estado, deberá proteger y satisfacer un bienestar en general. Protegiendo así el trabajo y las condiciones equitativas.

Artículo 22.

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional y en conformidad con la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23.

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la

dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24.

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Legislación Nacional

Código sustantivo del trabajo

Artículo.11. Derecho al trabajo

“Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio dentro de las normas prescritas por la constitución y la ley.”

Un tema de relevancia jurídica es el análisis de la norma 1429 que se expidió a finales de diciembre de 2010 y que prohibió todo lo referente a la contratación de actividades misionales permanentes de las empresas bajo la modalidad de vinculación que afecte derechos legales, prohibiéndose la intermediación ilegal en Colombia, buscando que los trabajadores sean contratados mediante contratos directos con las empresas.

La Estabilidad laboral a la mujer

Al respecto el artículo 239 del código sustantivo del trabajo consagra:

- “1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.
2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los

tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.”¹⁸

Al respecto, tales actuaciones deberán regularse bajo previo aviso ante el ministerio del trabajo, lo cual de no ser así estaría afectando gravemente el debido proceso al cual debe ajustarse el procedimiento y en donde el funcionario de manera razonada deberá analizar cada uno de los argumentos expuestos por los extraños procesales con el fin de fundamentar su decisión bajo principios de la sana crítica.

El contrato realidad en la legislación laboral.

Los artículos 23 y 24 del código sustantivo del trabajo.

El artículo 23 del código sustantivo del trabajo establece unos requisitos esenciales para que se pueda configurar el contrato de realidad, ello requiere la necesidad de reunir los tres requisitos esenciales de un contrato de trabajo, que son; la prestación personal de un servicio, la subordinación o dependencia del

¹⁸COLOMBIA. Código sustantivo del trabajo, artículo 239. Estabilidad laboral reforzada.

patrono y por último la contraprestación económica. Al reunir estos tres requisitos estipulados por el legislador podríamos estar frente a una relación laboral, independiente de la forma que las partes anteriormente hayan pactado.¹⁹

El artículo 24 del código sustantivo del trabajo estipula una presunción a favor del trabajador, ya que toda relación de forma personal se presumirá que en ella existe una relación laboral. Con lo anterior la ley presume que cuando una persona desarrolla una actividad laboral para otra, es dado a la existencia de un contrato laboral, logrando ser efectiva esta presunción en el momento en que se demuestran los tres elementos esenciales del contrato laboral, consagrados en el artículo 23 del código sustantivo del trabajo.

Al ejecutar un contrato de prestación de servicios, habrá que asegurar en él, la no existencia de subordinación de la parte contratista ya que en tal sentido se configuraría el primer elemento de la esencia de una relación laboral, perdiendo el contrato de prestación de servicios su naturaleza contractual, configurándose efectivamente el contrato realidad.²⁰

Despido injustificado

La legislación laboral Colombiana de forma taxativa contempla unas causales de terminación por parte del empleador respecto de la relación laboral, entendiendo de ello que no solo basta con enunciar alguna de las causales, si no que a su vez el

¹⁹COLOMBIA. Artículo 23 C.S.T Elementos Esenciales. 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y Un salario como retribución del servicio. 2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

²⁰COLOMBIA. Código sustantivo del trabajo. Artículo 24. Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

empleador debe cumplir con todo un debido proceso, argumentando de forma clara y expresa al trabajador el motivo por el cual funda el despido, de lo contrario de no agotar todo un trámite procesal pertinente, se estarían vulnerando seriamente derechos fundamentales al trabajador, como lo es en primera medida el derecho al trabajo, al debido proceso lo que conlleva a viciar la legalidad del acto jurídico producto del accionar del empleador, a su vez el derecho a contar con una estabilidad laboral, el cual cuenta todo ciudadano Colombiano, y sin duda alguna todo un conjunto de derechos subsidiarios que se desprenden del despido injustificado, lo que pondría claramente al trabajador en un estado de necesidad, que tendrá que soportar a su vez todo su núcleo familiar o aquellas personas que dependen directamente de él.

El artículo 62 del código laboral colombiano, contempla las causales de terminación del contrato por justa causa, enumerándolas así:

Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

Así las cosas, al no seguirse los parámetros previamente establecidos por el legislador, el empleador que viole o sobrepase la esfera legal, deberán acogerse a la norma, indemnizando al trabajador por el despido injustificado. El artículo 64 del código laboral colombiano, entrará a regular el asunto objeto de conflicto:

Artículo 64, sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo sin una justa causa.

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

6.2. MARCO TEÓRICO

Entendiendo que las relaciones laborales e industriales en la sociedad se encuentran en continuo cambio, producto de las constantes necesidades económicas, en donde el derecho laboral requiere necesariamente de aportes investigativos y doctrinarios vigentes en los cuales inevitablemente se deba reconocer el deterioro sistemático de los derechos laborales, para lo cual son

diversos los autores que han dedicado labores exhaustivas con el fin de estudiar el mundo del trabajo. Así las cosas se abordará la teoría sistemática del derecho laboral, del doctor Rodolfo Ernesto Capón Filas, doctor en ciencias jurídicas y sociales, precursor de la teoría sistemática del derecho laboral presentada en sus libros de derecho laboral tomo I en el año de 1979 y el nuevo derecho sindical argentino en el año de 1999, teoría que fue aceptada por diversos doctrinarios y juristas. La teoría plantea un proyecto social constitucional enfocado a la realidad de los procesos productivos y la dignidad de los sujetos. Es así como la teoría demuestra la realidad de los procesos productivos y dentro de estos los conflictos entre los trabajadores y los empleadores, de acuerdo a lógicas diferentes, en donde los trabajadores constantemente buscan la mejora en sus derechos y por otro lado los empleadores buscaran el beneficio económico. Así se visibiliza la reducida tasa de sindicalización y marginalidad social como producto de las reformas estructurales.²¹

Para el Doctor Rodolfo capón, el derecho en función de la justicia obra como un sistema en donde sus entradas se constituirán por las realidades fácticas y los valores críticos y sus salidas estarán constituidas por normas y conductas transformadoras, por lo que la humanidad ha de entender el derecho como una fuente de energía. De acuerdo a la realidad social, el individuo se encuentra dentro de unos elementos sociales, culturales, económicos y políticos que se traducen en la calidad de vida y no al consumo privilegiado, por lo cual el trabajo ha de ser la primordial para suplir necesidades económicas y sociales que han de incidir directamente en la calidad de vida de estos, por lo que han de existir unas condiciones y medios como lo es el contar con cargas equilibradas de trabajo, esquemas de higiene y seguridad, estabilidad en el empleo, poder participar activamente en las decisiones, poder soportar la duración de la vida activa, obtener una justa distribución en el resultado económico, la posibilidad de

²¹Rodolfo Capón Filas. Derecho del trabajo. Editorial Platense (1998)

pertenecer a sindicatos y negociar unas condiciones laborales con los empleadores por lo cual todos estos factores se han de condensar en el proceso productivo y en la empresa. Es allí donde se podrá constatar si las relaciones laborales cosifican al individuo o lo humanizan.

La humanidad orientada a aspectos laborales permitió superar toda una historia de esclavitud, saltar a las relaciones feudales, lograr el reconocimiento de las relaciones laborales por lo que desde la visión de la doctrina tradicional en materia de relaciones laborales no existe como tal conflicto entre trabajadores y empleador, teoría que es contradictoria a la teoría sistemática ya que de acuerdo a la lógica de la evolución y del mundo moderno las relaciones laborales se encuentran enmascaradas dentro de diversas modalidades que pretenden omitir la realidad sustancial que se traduce finalmente en la esclavitud siendo concebido el trabajador como un objeto más dentro de los procesos de producción.

En segundo lugar, los aportes del autor Julio Armando Rodríguez Ortega, director del centro de investigaciones socio-jurídicas de la universidad Autónoma de Colombia, de acuerdo a sus estudios sobre *el contrato de trabajo* han de aportar sendos juzgamientos para lograr conjugar dentro de nuestro sistema jurídico la teoría sistemática del doctor Rodolfo Capón, al contemplar los vínculos laborales a través de las diversas épocas históricas de la humanidad. Desde las primeras décadas del siglo XX en la doctrina se hablaba de un solo vínculo laboral, cambiando drásticamente con las realidades socio-económicas llevando todo esto a la manipulación y creación de nuevas modalidades laborales que se traducen en desmejoras laborales y mecanismos para lograr de manera casi invisible la pérdida de derechos anteriormente adquiridos, cosificando al individuo. Todo esto finalmente repercute directamente en la concepción que se ha de tener en la

actualidad sobre el trabajo digno siendo deteriorado día a día producto de las relaciones industriales.²²

Los aportes del Doctor Julio Rodríguez mediante su análisis del contrato de trabajo es una obra de carácter doctrinal, en donde se da cuenta de la realidad social ya que esta es el resultado de la investigación laboral del autor al igual que la aplicación indirecta de métodos de apreciación para determinar los parámetros actuales y el contexto económico y social del contrato de trabajo.

Así las cosas, el autor concibe el contrato de trabajo como lo ha entendido la doctrina ortodoxa laboral en el que este es una especie en vía de extinción pues, de acuerdo a los continuos cambios sociales y económicos, la vocación de permanencia del contrato de trabajo ha ido desapareciendo ante el surgimiento de diversas formas jurídicas como por ejemplo el contrato a término fijo o las diversas formas contractuales con el fin de evitar todo tipo de vínculos directos con las empresas.

En tercer lugar se analizaran los aportes de la Doctora Patricia Kurczyn Villalobos, sobre hacia *un nuevo derecho del trabajo*. De acuerdo estudio investigativo de la autora respecto de las relaciones laborales, esta pretende mediante un trabajo organizado aproximarse al derecho laboral desde diferentes sistemas jurídicos, realizando así un análisis de derecho comparado en el cual ayuda a construir una perspectiva amplia y fundamentada para lograr conocer las relaciones laborales del mundo actual, en donde el orden económico, la competitividad, la imposición de lo multinacional y la mercantilización absoluta han de jugar un papel importante en la precarización del derecho laboral y las desmejoras de los trabajadores.

²²RODRIGUEZ ORTEGA Julio Armando. *EL CONTRATO DE TRABAJO*. Editorial Iyer 2000 Pág. 22-27

6.3. MARCO CONCEPTUAL

El trabajo aparece, de acuerdo a las relaciones sociales y económicas. Entendiéndose como producto de la actividad económica, del intercambio de bienes, siendo necesario ya que ha de permitir las condiciones de producción normales en la sociedad. Por lo cual la fuerza de trabajo constituye un elemento activo en la producción, creando y poniendo en movimiento todo un sistema económico y productivo.

De acuerdo a los antecedentes históricos del derecho laboral, las múltiples discusiones alrededor de este derecho se exponen en el siglo xx, conforme a un panorama mundial el cual se centra en el análisis de las relaciones de trabajo y el contrato de trabajo, análisis jurídico que sienta sus bases en tradiciones Europeas del cual el nacimiento y reconocimiento del derecho laboral se fundamenta en la institución del derecho común “el contrato” íntimamente relacionado con el derecho civil, reconociendo que anterior a este derecho, las relaciones laborales se encontraban reguladas por el derecho civil, en donde la relación entre la oferta y la demanda y la mano de obra dentro del aparato productivo era el producto de relaciones civiles, el empresario y el trabajador eran sujetos libres que podrían relacionarse a través de un contrato. Por lo cual ya habiéndose dejado atrás toda una historia de esclavitud era ahora el trabajador quien mediante un contrato de arrendamiento de servicios entregaba su mano de obra a la producción y reproducción de bienes y riquezas a favor del empresario.

Posición doctrinal en la cual no se reconocía los diversos factores que conllevaban al estado desigual en la cual se encontraba el trabajador frente a quien contaba con los medios de producción.

Si bien en nuestro país durante este momento histórico en el que se debatía las diversas fuentes socio-jurídicas acerca de las relaciones laborales, ya se habían expedido las primeras normas en materia laboral, en donde aún no se contaba con

todo un compendio normativo frente a regulación laboral pero sí se habían incorporado normas que se referían al trabajo en donde se puede resaltar con anterioridad a la expedición del código sustantivo del trabajo leyes como la ley 10 de 1934²³, el decreto 652 de 1935 la ley 6 de 1945²⁴, normas que hasta aquel momento histórico habían sido el reconocimiento de toda una lucha historia y sindical por el reconocimiento de derechos de los trabajadores en cabeza de diversos actores sociales, sindicales y Estatales. Así, el contrato a término indefinido, la regulación de temas como las relaciones laborales, las jornadas, los descansos dominicales, los enganches colectivos y demás derechos laborales fue el abrebocas y la columna vertebral de hoy el actual código sustantivo del trabajo a partir de la ley 6 de 1945 que como ya se ha dicho renglones arriba se caracterizó por ser el producto de la lucha de la clase trabajadora y las organizaciones sindicales quienes formaron sus bases en el siglo XX gracias al aporte de partidos políticos como el liberalismo naciendo los primeros sindicatos como el sindicato agrícola de Fresno, el sindicato central obrero, los sindicatos de profesores y maestros, las continuas luchas sindicales de los trabajadores portuarios, los trabajadores de las bananeras a mediados de 1829, época histórica desde la que ya había permeado la economía extranjera en el país en la cual se creaba normas en materia de regulación económica a favor del clientelismo de aquel entonces. Producto de los antecedentes históricos librados durante aquellos años, el derecho laboral desde una postura formal surge con la entrada en vigencia del Código Sustantivo del trabajo mediante la ley 141 de 1961.

Mediante la expedición de la norma se regulan la relación laboral, a decir el contrato de trabajo en el cual el artículo 23 establecía:

²³Sobre pérdida y rehabilitación de derechos políticos y por la cual se establecen algunos derechos de los empleados. Artículo 12. 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 esta Ley, el dueño y el intermediario.

²⁴por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo

ARTÍCULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y c. Un salario como retribución del servicio. 2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.²⁵

Artículo que al ser analizado guarda elementos de la teoría contractual pero que acude a la existencia de las realidades fácticas para reconocer los derechos realmente adquiridos por el trabajador dentro de la verdadera relación laboral. En este sentido el contrato de trabajo ya no se encuentra estructurado dentro de la autonomía de la voluntad de las partes si no que se determina de acuerdo a nuevos factores de orden social.

Ante este panorama resultan evidentes los derechos que se adquirieron en materia laboral durante este periodo, otorgándole al trabajador estabilidad laboral en una empresa y producto de ello la garantía de prestaciones, como acceder a la salud, contar con un salario fijo y estable, poder adquirir una vivienda producto de su salario etcétera. Derechos que han ido desapareciendo drásticamente, al Estado buscar adecuar el derecho laboral a las nuevas situaciones económicas producto de la apertura económica, debiendo ser compatible el derecho laboral a la economía.

En ese sentido el gobierno Colombiano ha impuesto una serie de normas con el fin de lograr adecuarse a la competitividad y nuevas exigencias del mundo moderno, conllevando ello a la flexibilización laboral, en donde el nuevo contrato

²⁵ Artículo 23. Código sustantivo del trabajo.

laboral ha de aplicarse al sector moderno de la economía orientado a las actividades industriales, de servicios y tecnológicas conllevan a la eliminación de garantías que resultaban ser excesivas para el pueblo Colombiano, todo esto se condensa en la ley 50 de 1990²⁶.

Al tema de la nefasta flexibilización laboral que dejó la ley 50 de 1990 ha de sumarse la eliminación de la estabilidad laboral de aquellos trabajadores que habían laborado por más de diez años para una empresa, la creación del régimen de liquidación anual de cesantías, la contratación a término fijo inferior a un año, la definición conceptual de salario, la figura de salario integral, la eliminación de la presunción de laboralidad cuando se suscriben contratos comerciales. Todo esto conllevando a la pérdida de la institución jurídica del contrato laboral encontrándose hoy en vía de extinción siendo totalmente modificado. Por lo cual el estudio del contrato de trabajo resulta ser la pieza base dentro de las relaciones laborales actuales, al entender que las necesidades sociales, como acceder a la educación, a la vivienda, a la salud, asociarse a un sindicato y demás necesidades sociales se encuentran directamente vinculadas a la existencia de una relación laboral.

Hoy la vocación de permanencia del contrato laboral resulta ser un privilegio más que una garantía constitucional, en donde la estabilidad laboral como protección del trabajador ha desaparecido mutando nuevas modalidades de contratación de las cuales hace parte el mayor porcentaje de población mundial.

Las políticas de flexibilización del mercado laboral acorde a las nuevas tendencias económicas han conllevado a sustituir la legislación que garantizaba derechos laborales producto de las luchas sindicales y obreras impidiendo de forma casi invisible el debilitamiento de sindicatos y la capacidad de estos para negociar sus derechos lo cual es el claro ejemplo de la pérdida de participación de los trabajadores en la sociedad.

²⁶ Reforma del código sustantivo del Trabajo.

En la actualidad nuevas figuras modifican la relación laboral de trabajo, surgiendo formas atípicas de la relación de trabajo. Estas formas responden a necesidades propias de la industria, siendo estos trabajadores sin derechos conocidos como temporales, supernumerarios, ocasionales y demás modalidades que por muchos años se adecuaban a la norma pero resultaba en realidad ser la respuesta a leyes injustas del mercado.

En Colombia, las tasas de desempleo, sumado a las problemáticas de intermediación laboral, la existencia del sector informal, el abuso de las figuras como las cooperativas de trabajo, la evasión de la norma, la discriminación en el mercado laboral, las prácticas antisindicales, las falsas expectativas en materia pensional, son tan solo una de las muestras de las diversas problemáticas que aquejan el mundo del trabajo y que evidencian la falta de mecanismos propios del Estado para dar una efectiva solución. Así se puede evidenciar como el desempeño económico de nuestro país no se puede equiparar al desarrollo social que vive en la actualidad ya que a pesar de la existencia de fuerte industrial extranjera, los trabajadores hoy, no cuentan con un verdadero reconocimiento, ni viven en condiciones de justicia y dignidad.

Las relaciones laborales dentro un marco de justicia y dignidad ha sido concebido por diversos autores como un espacio en el cual los individuos puedan lograr la continua realización personal, sumado al incremento de oportunidades laborales; en el cual Colombia se encuentra en gran déficit a causa de la utilización indebida de modalidades ilegales de contratación, abusando de las realidades laborales para encubrirlas dentro de falsas relaciones contractuales y que a gran escala resultan ser una preocupante situación, fundamentada en el hecho de que muchos empleadores aplican otro tipo de figuras que en principio puede pensarse que pertenecen a modelos muy diferentes de relación con el contrato laboral, pero que en esencia resultan ser un resulta ser efectivamente una relación laboral con sus

tres elementos esenciales, todo ello en pro de burlar las figuras jurídicas y evitar el pago de obligaciones laborales.²⁷

Así las cosas en la actualidad el derecho laboral se encuentra configurado dentro de las continuas transformaciones que requiere la industrialización y la imposición de la globalización de la economía lo cual ha conllevado a la continua flexibilización de las relaciones laborales, de manera que se puede observar la constante transformación de los vínculos contractuales, conllevando a la desaparición día a día de las relaciones directas de los trabajadores con los empleadores, perdiendo así garantías y derechos constitucionalmente adquiridos. De este modo es preciso buscar el equilibrio entre relaciones industriales y la efectiva protección del trabajador, sin desconocer que al legitimar diversas modalidades de contratación constituye el argumento para que las empresas contrates a los trabajadores en condiciones precarias, reduciendo costos a costa de las desmejoras laborales, para lo cual el régimen laboral colombiano requiere de un organizaciones efectivas de vigilancia con el fin de evitar continuar favoreciendo a los empleadores.

A través de la historia no solo de nuestro país, sino de gran parte de países con masiva mano de obra y presencia de industria multinacional y extranjera, hemos sido consientes de la precarización laboral que ha conllevado los derechos laborales sean continuamente violentados y omitido por parte de actores sociales política y económicamente más fuertes.

Aun hoy, luego de continuas luchas sindicales obreras en busca del reconocimiento de mejoras laborales, aportándole al derecho laboral constitucionalización y reconocimiento como derecho de orden público, al igual que orientándolo a las necesidades de un mundo globalizado, debiendo ser el

²⁷Bedoya Bedoya, María Rocío. El derecho al trabajo y el derecho de asociación: tensiones entre el modelo neoliberal globalizado y la constitución política de 1991. En publicación: El derecho al trabajo y el derecho de asociación: tensiones entre el modelo neoliberal globalizado y la constitución política de 1991. Tesis (Maestría en Ciencia Política). Colombia: IEP UDEA, Instituto de Estudios Políticos, Universidad Antioquia, 2003.

derecho laboral totalmente reglamentado, conllevando ello a generar aparentemente un estado de protección y garantismo, vemos con preocupación cómo a pesar de diversos avances en materia laboral, son insuficientes las normas jurídicas existentes a causas de la existencia de vacíos jurídicos y manipulación de la misma para lo cual la doctor Rodolfo Capón Filas equipara la relación entre el desmesurado avance de las relaciones industriales producto de un mundo globalizado con la ausencia de efectividad de los derechos de los individuos y la omisión de estos por parte de los organismos institucionales.

7. DESARROLLO DE LA PRÁCTICA JURIDICO SOCIAL

7.1. Brindar acompañamiento jurídico a los usuarios adscritos al centro de atención laboral en busca de lograr la efectividad de su derecho laboral.

El estudio previo de la organización –CAL- buscó analizar a fondo el objeto social y finalidad de esta como ente protector de la defensa de los derechos de los trabajadores, por lo que se analizó el surgimiento de esta entidad adscrita y coadyuvada para su funcionamiento por diferentes organizaciones de orden internacional, nacional no gubernamentales, como la escuela Nacional sindical, institución que ha fijado los lineamientos de orden administrativo para el funcionamiento de los centros de Atención Laboral en las diferentes ciudades de Colombia. si bien en inicio la ENS surge como institución autónoma preocupada por aportar conocimientos de categoría investigativa frente al mundo de trabajo actual, más tarde ve la necesidad de materializar el conocimiento y ponerlo en función practica de las situaciones jurídicas que viven los trabajadores. Es por ello que dentro del marco del Plan de acción laboral y de una época coyuntural del TLC entre santos- Obama, una vez habiéndose fijado unos planes de trabajo previos en cabeza del gobierno Nacional para el reconocimiento de los trabajadores frente a sus derechos y participación en las políticas económicas que afectan de forma directa las situaciones jurídicas laborales en las que han de estar inmersos, surgen los –CAL- como solución al incumplimiento de este.

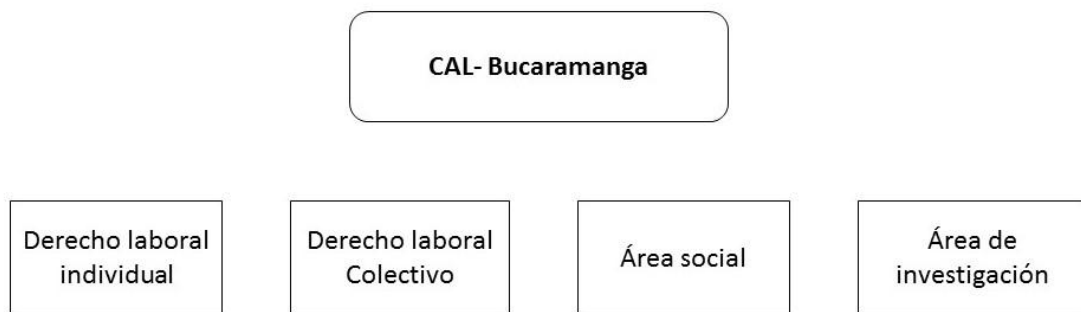
El centro de atención laboral de la ciudad de Bucaramanga trabaja de la mano con las centrales sindicales, CTC- CUT con el fin de proporcionar asistencia jurídica y social no solo a los trabajadores asociados a sus sindicatos sino a cualquier tipo

de trabajador independiente de razones de orden político, estatus económico, y social. Por lo cual al no contar con restricciones de este orden presenta una alta demanda de los trabajadores para la solución de los conflictos jurídicos que derivan de las diferentes relaciones laborales entre empleador-trabajador. Así, dentro de la práctica social se debieron crear estrategias con el fin de conocer las diversas problemáticas e inquietudes que aquejan con mayor frecuencia a los trabajadores, con el fin mediante fundamentos normativos encaminados a la realización de acciones jurídicas tipo e información instructiva generar mayor eficiencia y dinamismo para la solución de estos.

Conocimiento de la empresa

Actualmente el centro de Atención laboral se encuentra integrado por cuatro áreas

Figura 2. Estructura organizacional del Centro de Atención Laboral.



Creado para brindar orientación y asesoría jurídica y sicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna, tanto a personas sindicalizadas como no sindicalizadas, con un especial énfasis en la inclusión laboral, la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales.

Sin ánimo de lucro, el CAL se ha encargado de brindar atención jurídica y psicosocial gratuita a personas de escasos recursos, buscando el respeto de las garantías laborales, la promoción de trabajo decente y la desaparición de las formas de precarización, tercerización y flexibilización laboral que aquejan a la población trabajadora en nuestro medio.

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

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

Tabla 1. Líneas de acción del Centro de Atención Laboral.

LINEAS DE ACCION	ACCIONES
a) Liquidaciones de prestaciones sociales	Reclamaciones de pago a empleadores y liquidaciones de prestaciones sociales
b) Mujeres embarazadas: licencias,	Acciones de tutela en materia

indemnizaciones, prestaciones especiales.	<p>laboral y de seguridad social</p> <p>Interposición de recursos frente a decisiones administrativas o judiciales</p>
c) Personas con limitaciones físicas	<p>Acciones de tutela en materia laboral y de seguridad social</p> <p>Interposición de recursos frente a decisiones administrativas o judiciales</p>
d) Indemnizaciones y sanciones por incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales del empleador	<p>Acciones de tutela en materia laboral y de seguridad social</p> <p>Interposición de recursos frente a decisiones administrativas o judiciales</p>
e) Sistema General de Seguridad Social: salud, pensiones y riesgos profesionales	<p>Acciones de tutela en materia laboral y de seguridad social</p> <p>Interposición de recursos frente a decisiones administrativas o judiciales</p>

f) Acoso laboral	Solicitudes y quejas ante los diferentes entes de control del Estado: Ministerio de la Protección Social, Personerías y Defensorías del Pueblo, Procuraduría General de la Nación, Superintendencias, entre otros
g) Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y Empresas de Servicios Temporales (EST)	Solicitudes y quejas ante los diferentes entes de control del Estado: Ministerio de la Protección Social, Personerías y Defensorías del Pueblo, Procuraduría General de la Nación, Superintendencias, entre otros

Normatividad en materia laboral de acuerdo a la demanda del Centro de Atención Laboral

De acuerdo al estudio realizado en la organización frente a la demanda que requiere especialmente en el área de derecho laboral individual se desplegaron las siguientes acciones jurídicas encaminadas a suplir la necesidad de dinamismo e inmediatez en la organización.

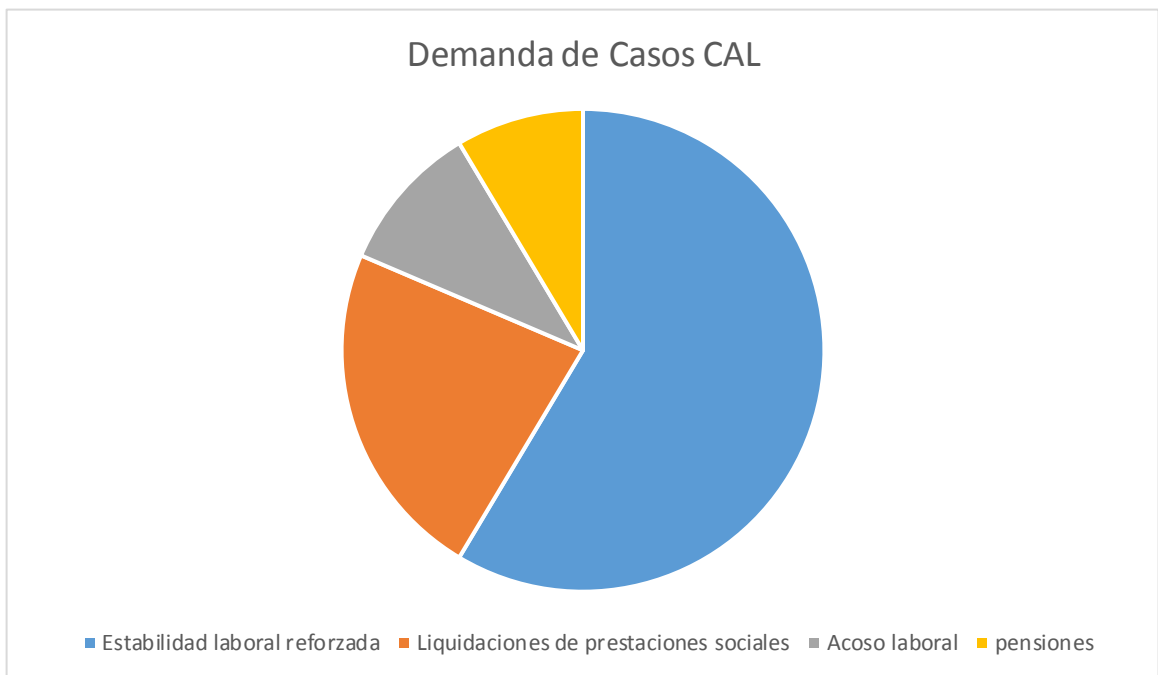
Tabla 2. Acciones que requieren una mayor demanda en el Centro de Atención laboral.

DERECHO VULNERADO	FUNDAMENTO NORMATIVO	ACCION JURIDICA
Estabilidad laboral reforzada por enfermedad.	<p>Constitución política de Colombia: artículos 13, 25, 53 y 86, así como los decretos reglamentarios 2591 de 1991 y 306 de 1992.</p> <p>Código sustantivo del trabajo: Artículo.11. Derecho al trabajo</p> <p>Ley 361 de 1997“Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>Sentencia T – 651 de 2012 Mp. Jorge Iván Palacio.</p>	Modelo acción tipo: Acción de tutela para solicitud de reintegro del trabajador.
Fuero de maternidad	<p>Constitución política de Colombia: Artículos 1,13,43,53</p> <p>Sentencia T-427 de 1992 del magistrado ponente Eduardo</p>	Modelo acción tipo: Acción de tutela por reintegro, fuero de maternidad.

	<p>Cifuentes Muñoz. Sobre fuer de maternidad.</p> <p>Sentencia T-568 de 1996. MP Eduardo Cifuentes Muñoz, sobre estabilidad laboral reforzada.</p> <p>Artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Así, el Convenio No 3, que entró en vigor el 13 de junio de 1921 y fue aprobado por Colombia por la Ley 129 de 1931, la recomendación No 95 de la O.I.T de 1952, sobre protección de la maternidad.</p> <p>Artículo 239 del código sustantivo del trabajo.</p>	
Acoso Laboral	Constitución política,	Modelo acción tipo:

	<p>artículo 25.</p> <p>Artículos 12 y 13 de la ley 1010 de 2006, sobre acoso laboral.</p> <p>Sentencia de la corte constitucional T 881 de 2006.</p>	<p>Querrela administrativa ante ministerio de trabajo</p>
Prestaciones legales	<p>Código sustantivo del trabajo:</p> <p>SALARIO BASE, artículo 127.</p> <p>AUXILIO DE CESANTIAS, ARTÍCULO 249,253.</p> <p>PRIMA LEGAL DE SERVICIOS. Artículo 306, capítulo 6 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>VACACIONES, artículos 186 y SS, 189 del CST y el Parágrafo del Art. 3 de la Ley 50 de 1990.</p>	<p>Modelo acción tipo:</p> <p>Reclamación ante empleador, liquidación de prestaciones legales.</p>

Figura 3. Demanda de Casos CAL



1. Si bien la organización se encuentra integrada por cuatro áreas que como fin último buscan la protección de los derechos laborales de los trabajadores, el área de derecho laboral colectivo requiere de estrategias rápidas e inmediatas en cuanto a la proyección de acciones tendientes a solucionar las diversas problemáticas jurídicas de los trabajadores.
2. Se observó que el mayor número de casos que requieren atención jurídica a los trabajadores en el área de derecho laboral individual han

sido producto de la vulneración constante al derecho a la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, para lo cual, son mayores los casos en lo que el empleador decide despedir de forma ilegal a un trabajador protegido por la ley sin cumplir con los previos parámetros en cuanto al debido proceso, vulnerando no solo el derecho a la estabilidad laboral reforzada, sino una amplia amalgama de derechos que derivan de la relación laboral.

3. Por su parte, la evasión al pago de las obligaciones normativas por el empleador tales como, horas extras, recargos dominicales, salarios, acordes a la realidad laboral del trabajador representan una constante en las acciones del CAL, sumando al desconocimiento de los derechos por parte de los trabajadores. Así desde el CAL se realizan acciones tipo con el fin de crear una metodología de trabajo en cuanto a la reclamación del pago de prestaciones y derechos normativos con el fin que el usuario en primer nivel realice la pertinente acción de reclamación ante el empleador y posteriormente al no lograr un resultado satisfactorio inicie la pertinente acción administrativa ante el ministerio de trabajo.

- 7.2. **Desarrollo de estrategias para lograr el acceso de la información a organizaciones sindicales y usuarios del CAL con el fin de lograr sensibilizar a la comunidad en general sobre las diversas problemáticas laborales en nuestro país.**

Acorde al momento coyuntural que viven los trabajadores tercerizados del sector petrolero, desde el CAL- Bucaramanga se idearon planes de acción con el fin de brindar continuo apoyo en el área jurídico individual para estos trabajadores que fueron despedidos dentro del marco de la crisis económica derivada de la baja del petróleo. Así las cosas se analizó el precedente judicial que sentó la Rama judicial del poder público de la ciudad de Bucaramanga respecto de las vulneraciones de derechos constitucionales de los trabajadores y trabajadoras tercerizados de las empresas contratistas de Ecopetrol S.A y pertenecientes al sindicato: UNION SINDICAL OBRERA –USO- , cuyos derechos se vieron afectados al ser despedidos sin justa causa por parte del empleador arguyendo la existencia de un término fijo para dar por terminada la relación laboral con el trabajador; como también la problemática económica a la cual se ve enfrentado el país por la baja del petróleo por lo cual se encuentran “obligados a dar por terminada la relación contractual con la empresa ECOPETROL S.A”. Por lo tanto el fin último del análisis jurídico fue el de desplegar acciones jurídicas con el fin de iniciar las respectivas impugnaciones ante juez constitucional en segunda instancia.

Por su parte, surge la necesidad de crear herramientas que puedan instruir al trabajador en razón de los derechos adquiridos dentro de la ley laboral. Visto ello como una preocupación al entender que los trabajadores y lo sociedad en general no cuentan con conocimientos básicos para lograr reconocerse como sujetos de derechos dentro del Estado, ni mucho menos pueden de manera individual orientarse frente a los diversos mecanismos constitucionales, ordinarios y administrativos con los que cuentan para hacer efectivo un determinado derecho. por lo cual mediante piezas comunicativas se buscó no solo servir como puente a la hora de realizar determinadas acciones jurídicas si no como asesor jurídico y orientador con el fin de proporcionarle al trabajador conocimientos básicos para conocer sus derechos y lograr hacerlos exigibles.

Dentro del marco coyuntural vivido por los trabajadores tercerizados de Ecopetrol con vinculaciones laborales a empresas tercerizadoras como TIP LTDA, PEXLAB,

UT PEXLAB, quienes tenían una relación laboral por más de dos años mediante diversos contratos a término fijo y que fueron despedidos sin justa causa, aun sin haber cumplido el término pactado para concluir su contrato, el CAL brindó acompañamiento jurídico en el área de derecho laboral individual analizando dos factores prioritarios para realizar las pertinentes acciones de orden constitucional :

1. Padres o madres cabeza de familia quienes tienen una dependencia económica exclusiva de su fuente de trabajo.
2. Trabajadores con una estabilidad laboral manifiesta.

Así las cosas para lograr demostrar la real afectación de derechos fundamentales mediante recurso de impugnación ante juez constitucional se invocaron las siguientes fuentes normativas:

De la familia, los sujetos de especial protección, los niños, los padres adultos mayores.

-Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 16 numeral 3), la Convención Americana de Derechos Humanos (artículo 17)

- Constitución Política de 1991 en su artículo 42 establece que esta es el núcleo fundamental de la sociedad colombiana, entendiéndose que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

-Sentencia T-736 de 2013 de la corte constitucional, indicando que entre estos sujetos de especial protección se encuentran los niños y niñas, a las madres cabeza de familia, a las personas en situación de discapacidad, a la población desplazada, a los adultos mayores, y todas aquellas personas que por su situación de debilidad manifiesta los ubican en una posición de desigualdad material con respecto al resto de la población.

-Declaración de los Derechos del Niño en 1924

- Derecho al mínimo vital
- Derecho al derecho al trabajo
- Derecho a la educación.
- Derecho a la seguridad social
- Derecho a la familia
- Derecho a la dignidad humana
- Derecho a la igualdad

Tabla 3 Acciones constitucionales en el marco coyuntural de los trabajadores tercerizados de Ecopetrol.

TIPO DE ACCION	DERECHO VULNERADOS	PROBLEMA JURIDICO	RESUELVE	JUZGADO
Constitucional	<ul style="list-style-type: none"> - DERECHO AL MÍNIMO VITAL. - DERECHO AL DERECHO AL TRABAJO. - DERECHO A LA EDUCACIÓN. - DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL. - DERECHO A 	¿Se vulneran derechos fundamentales del trabajador al cancelarse de manera anticipada el contrato laboral a término fijo celebrado con la empresa contratista TIP LTDA?	Confirmatorio	<ul style="list-style-type: none"> -Juzgado Quinto Penal del circuito con funciones de conocimiento. - Juzgado segundo administrativo oral del circuito de Bucaramanga. -Juzgado segundo administrativo

	<p>LA FAMILIA.</p> <p>- DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA.</p> <p>- DERECHO A LA IGUALDAD.</p>			<p>oral del circuito de Bucaramanga.</p> <p>- Juzgado Quinto Penal del circuito con funciones de conocimiento.</p>	
--	---	--	--	--	--

Tabla 4 Reparto de acciones constitucionales de los trabajadores tercerizados de Ecopetrol.

DE ACCIONES DE TUTELA- CASOS DE FAMILIA- USO BUCARAMANGA											
Encargado	Grupo Focal	Nombres	Apellidos	Identificación	Edad	Empleado	Cargo	Tipo de Contrato	Fecha de inicio (Relación laboral)	Fecha de terminación (Relación laboral)	Problemática
Karen Caballero	Pareja desempleados y con hijos que dependen económicamente de ambos.	Julio César	Orozco Gómez	13498446	45	TIP (Contratista)	Analista de muestreo	Obra labor	09/06/2004	28/02/2015	1) Llevaban trabajando para el ICP de Ecopetrol desde el 2004, y 2012 respectivamente, a través de diversas contratistas. 2) El último contrato con TIP inició para el señor el 14/07/2012, y la señora el 28/03/2014, terminando ambos el 28/02/2015 por decisión unilateral por parte de Ecopetrol y la
		Gloria Beatriz	Pino Díaz	37.862.195	34	TIP (Contratista)	Analista de laboratorio	Obra labor	29/08/2012	28/02/2015	

											<p>contratista, pero terminaba el contrato el 31 de marzo de 2015.</p> <p>3) Depende económicamente de ambos un menor de 3 años.</p> <p>4) Apto y vehículo a través de crédito bancario.</p> <p>5) El menor está estudiando con un valor mensual de pensión de 510.000. 6) Servicios por valor de 300 mil.</p>
Karen Caballero	Madre cabeza de hogar	Helide	Rojas Espinosa	63291373	53	TIP (Contratista)	Soporte lavado material	Obra labor		28/02/2015	<p>1)El contrato que tenían con TIP se dio por terminado por decisión unilateral de ecopetrol y la contratista porque iba hasta el 31 de marzo de 2015;</p> <p>2) dependen económicamente de ella la hija de 22 años,</p>

											estudiante universitaria (sem 5, medicina Uis); 3) Servicios por valor de 100.000.
Karen Caballero	Desempleado del que dependen su esposa, sus hijos y padres de la tercera edad con patologías y tratamientos médicos.	Jorge Alejandro	Ospina Hernández	88222304	38	TIP (Contratista)	Analista de laboratorio y operador de planta	Término fijo	27/10/2013	28/02/2015	1) El contrato que tenía con TIP terminó por decisión unilateral de ecopetrol y de la contratista a pesar que estaba fijada la terminación para el 31 de marzo de 2015; 2) depende económicamente la esposa (Maira Alejandra Cárdenas Arango de 37 años) y sus hijas (María Alejandra Ospina Cárdena de 5 años, y Anakarina Ospina Cárdenas de 4 años) y la madre (Asceth Hernández de 62 años); 3)

											Contrato de arrendamiento de 550.000; 4) Deuda crediticia con Éxito y Fallabela.
Karen Caballero	Padre cabeza de familia. Hijos menores que dependen económicamente	Freddy Yesid	Medina Porras	914757779	40	Pexlab (contratista)	técnico de laboratorio	Obra labor	14/08/2012	28/02/2015	1) El contrato que tenía con PexLab terminó por decisión unilateral de ecopetrol y de la contratista a pesar que estaba fijada la terminación para el 31 de marzo de 2015; 2) depende económicamente la esposa (Jenny Viviescas Ibarra de 31 años) y sus hijas (Tomas Santiago Medina de 8 años, y lan Joel Medina de 14 meses); 3)Servicios públicos por 350.000, y

												Crédito con Bancolombia
Karen Caballero	Padre cabeza de familia. Hijos menores que dependen económicamente	Edinson Andrés	Orozco Surmay	1096201350	25	TIP (Contratista)	Analista químico	Obra labor	14/08/2013	28/02/2015	1) El contrato que tenía con TIP terminó por decisión unilateral de ecopetrol y de la contratista a pesar que estaba fijada la terminación para el 31 de marzo de 2015; 2) depende económicamente la esposa (AngelicaRocio Rojas Quintanilla de 30 años) y sus hijos (Brayan Joel Orozco Cediel de 6 años, y Andrés Felipe Orozco Cediel de 3 años); 4) Crédito con Cajasas	

Karen Caballero	Desempleado. Dependen los padres adultos mayores	Julio César	IlianRendon	9865508	32	Pexlab (contratista)	Analista químico	Obra labor	15/08/2012	28/02/2015	1)El contrato que tenía el señor con Pexlab terminó por decisión unilateral de ecopetroly de la contratista a pesar que estaba fijada la terminación para el 31 de marzo de 2015, lo mismo sucedió con la señora que terminó su contrato el 31 de marzo de 2015 con TIP; 2) depende económicamente los padres de los señores (Madre del señor, Anna Rendón Gonzalez); 3) Contrato de arrendamiento verbal por 770.000, servicios por valor 250.000; 4)
-----------------	--	-------------	-------------	---------	----	----------------------	------------------	------------	------------	------------	---

											La señora tiene crédito AV villas, y el señor con Av Villas y Cajasan.
Karen Caballero	Pareja desempleados y sin hijos	Edgar Jesús	Navas Nuñez	91.230.491	52	Pexlab (contratista)	técnico de laboratorio	obra labor	15/08/2012	28/02/2015	1) El contrato que tenía con TIP terminó por decisión unilateral de ecopetrol y de la contratista a pesar que estaba fijada la terminación para el 31 de marzo de 2015; 2) depende económicamente la esposa (Yolanda Morantes Sandoval de 48 años); 4) Contrato de arrendamiento por valor de 640.000, y deuda con Caja Social, Bancolombia.

Karen Caballero	Pareja desempleada con menores que dependen económicamente	Merly Viviana	Hurtado Barragan	63.531.364 de Bucaramanga	32	TIP	Soporte de Lavado	Obra Labor	12 de Noviembre de 2013	28 de febrero de 2015	La señora actualmente mantiene una relacion (civil) con el señor LUZARDO ENRIQUE MENDEZ HIGUERA, hace 17 años laboran con empresas contratistas al servicio del ICP, por motivo de la entidad fueron despedidos. Producto de la unión, tienen dos menores de edad (4 y 12)(Maria Fernanda y Juan Diego), que dependen economicamente de sus padres.
Karen Caballero	Padre cabeza de familia. Depeden económicamente sus hijos.	Julio Cesar	Baez Ardila	91.529.970 de Bucaramanga	30	UT PEXLAB	Analista de Laboratorio	Obra Labor	14 de Agosto de 2012	28 de febrero de 2015	El señor manifiesta estar en unión libre con la señora SILVIA JULIANA MOLINA,

											producto de la relación nacio JUAN JOSE, dicho lo anterior, su familia depende economicamente de su labor para con el ICP.
Karen Caballero	Padre cabeza de familia. Hijos menores que dependen economicamente	Walter Miller	Acosta Sanabria	88.270.800 de Cucuta	31	TIP	TecnologoQuimico Nivel 5	Obra Labor	21 de septiembre de 2009	28 de febrero de 2015	El señor manitiene una relacion civil con la señora LEYDI YURLEY TORRES VILLAMIZAR, en donde producto de la relacion nacio el menor de edad (Miller Yurem) y fueron despedidos de la entidad
Karen Caballero	Padre cabeza de familia. Hijos menores que dependen economicamente	Jorge Luis	Barbosa Arrieta	10932666 de Monteria	35	TIP	Qumico Nivel 9	Obra Labor	29 de Septiembre de 2014	28 de febrero de 2015	El señor, tiene dos menores de edad (Maria Valeria, Luciana) que dependen economicamente, del señor, pero

											que fue despedido de la entidad
Karen Caballero	Padre cabeza de familia. Hijos menores que dependen económicamente. Esposa embarazada	Carlos Mario	Vargas Mena	71.279.782 de Itagui	31	UT PEXLAB	Analista de Laboratorio Nivel 3	Obra Labor	15 de agosto de 2012	28 de febrero de 2015	El señor mantiene una relacion civil con la señora LUZ DARY FIGUEROA (embarazada), con un menor de edad (Daniel Santiago) quienes dependen economicamente del señor, pero fue despedido por la entidad
Karen Caballero	Padre cabeza de familia. Hijos menores que dependen económicamente	Efrain	Martinez Rangel	91.344.572 de Piedecuesta	46	UT PEXLAB	Analista de Laboratorio	Obra Labor	27 de agosto de 2012	28 de febrero de 2015	El señor tiene dos menores de edad, (Karen Daniela y Eliza Andrea) que tienen enfermedades y que dependen economicamente de el, pero

											producto del despido, no ha logrado mantener una vida digna a los menores, su madre Mariela Rangel también depende de él.
Karen Caballero	Madre cabeza de familia	Beatriz	Suarez Villamizar	60.321.344 de Cucuta	47	TIP	Analista de Laboratorio	Obra Labor	16 de julio de 2012	28 de febrero de 2015	La señora es cabeza de familia, y tiene dos menores (hernandavid y Valentina), actualmente ellos dependen económicamente de ella. Manifiesta tener deudas con entidades Bancarias.
Karen Caballero	Padre cabeza de familia. Dependen hijos menores	Jeison Janner	Rodriguez Noriega	1.090.366.785 de Cucuta	29	TIP LTDA	Analista Químico	Obra Labor	Junio de 2012	28 de febrero de 2015	El señor tiene a su cargo dos menores de edad (Oslw erJanner, JesgriDayanna) y su señora esposa Greysi Johanna Vargas Paredes, actualmente

											depende económicamente de él. Manifiesta tener deuda con una entidad bancarias.
Karen Caballero	Madre cabeza de familia	Carmen Maria	Marquez Vega	37.581.431 de Barrancabermeja	29	UT PEXLAB	Profesional Nivel 8	Obra labor	14 de Agosto de 2012	28 de febrero de 2015	La señora manifiesta tener un menor de edad (Carlos Zaid Solano Marquez) quien depende económicamente de ella, y por consiguiente es madre cabeza de familia, con deudas bancarias
Karen Caballero	Pareja desempleados con hijos menores. Depende de él también su padre adulto mayor	Javier Enrique	Cifuentes Salas	1.090.368.062 de Cucuta	28	TIP LTDA	Tecnólogo Químico Nivel 4 ()	Obra labor	25 de septiembre de 2013	28 de febrero de 2015	La empresa, le terminaron la relación laboral, teniendo dos menores de edad, y por consiguiente solicitó el servicio
Karen Caballero	Pareja desempleados y sin hijos	Martha Lucía	Valderrama Rios	63533627	34	TIP LTDA	Analista de Laboratorio	Obra Labor	23/07/2012	28/02/2015	La señora trabajaba, sólo dependía de ella su esposo. No tienen hijos.

											Comenzó a laborar en el ICP desde el 19/07/2015
Karen Caballero	Desempleado del que dependen padres de la tercera edad con patologías y tratamientos médicos.	HamerAsdrubal	Vergara Bohórquez	88221403	38	TIP LTDA	Operador de planta	Obra Labor	05/02/2005	28/02/2015	De él dependen económicamente sus padres, quienes poseen patologías, y son de la tercera edad.
Karen Caballero	Desempleado del que dependen padres de la tercera edad con patologías y tratamientos médicos.	Nestor Leonardo	López Parra	91508873	32	Pexlab (contratista)	Analista	Obra Labor	15/08/2012	28/02/2015	De él dependen económicamente sus padres, quienes poseen patologías, y son de la tercera edad.
Karen Caballero	Madre cabeza de familia	Claudia Liliana	Jaimes B	63511338	40	TIP		Obra Labor			
Karen Caballero	Madre cabeza de familia, que también está enferma	Johanna Mercedes	Quiroga Buendía	60447091	30	Pexlab				28/02/2015	De ella depende económicamente su hijo. Se encuentra enferma

Estrategias comunicativas

Como segunda acción a realizar dentro del segundo mes de la práctica jurídica social se idearon y realizaron piezas comunicativas con el fin de difundir información a los usuarios adscritos al centro de atención laboral de la ciudad de Bucaramanga, frente a temas que se encuentran inmersos en sus relaciones laborales de forma cotidiana. Con el fin de orientar al trabajador y generar planes de educación y conocimiento frente a los diversos derechos y mecanismos con los que cuentan para lograr una mayor exigencia y conciencia social los usuarios demostraron no contar siquiera con elementos básicos en materia de sus relaciones laborales.

Tabla 5 Demanda de piezas comunicativas

TIPO DE ORIENTACION	MECANISMO DE EXIGIBILIDAD DE DERECHOS	DE DE CONOCIMIENTO POR PARTE DEL USUARIO
Qué es el contrato de trabajo	Mecanismos ordinarios: Demanda ordinaria laboral. Mecanismo constitucionales: Acción de tutela.	Los usuarios no tienen conocimiento frente a los diversos tipos de contratos que surge en las relaciones económica y el contrato de trabajo.
Que es el acoso laboral	Mecanismos administrativos: Querrela ante ministerio de trabajo.	Conocimiento parcial sobre el acoso laboral, no tienen conocimiento frente a las acciones jurídicas e investigativas con el fin de dar fin al

		acoso laboral.
Qué es la seguridad social.	Solicitudes ante las respectivas entidades en cargadas de las prestaciones de los servicios que integran la seguridad social.	Los usuarios tienen nociones básicas sobre el sistema de seguridad social en salud pero desconocen los tres siguientes sistemas que derivan de la seguridad social.

1. Con el fin de suplir la alta demanda de casos de trabajadores despedidos pertenecientes a empresas tercerizadoras de Ecopetrol, se analizaron casos en particular con el fin de determinar la real afectación de derechos fundamentales no solo de los trabajadores si no de su núcleo familiar para lo cual se realizaron acciones constitucionales con el fin de lograr el reintegro de estos trabajadores. Una vez resueltos los recursos de impugnación solo cinco salas en la ciudad de Bucaramanga protegieron la vulneración de derechos fundamentales argumentando en que si bien, en principio la controversia pertenece a la jurisdicción ordinaria , no se debe desconocer que el juez de tutela puede fallar cuando resulte evidenciada la vulneración de derechos constitucionales que son de vital relevancia para el sujeto, ejemplo de ello es el derecho a tener un trabajo en el cual el trabajador pueda gozar de una estabilidad laboral que le permita contar con unos mínimos para garantizarle a su núcleo familiar vivir en condiciones dignas.
2. Frente a la necesidad de crear piezas comunicativas con el fin de instruir al trabajador frente a los derechos y mecanismos con los que cuenta para lograr la efectividad de estos, se evidencia que son muy pocos los usuarios

que se acercan al CAL y cuentan por lo menos con nociones básicas que les permite conocer a ciencia cierta su realidad y posición jurídica no solo frente al empleador si no frente a las diversas instituciones que derivan del sistema de seguridad social en Colombia por lo cual resulta ser esta problemática no solo de orden individual concerniente únicamente al trabajador sino una afectación de orden público afectando a la población en general por falta de conocimiento general del funcionamiento de cada una de las instituciones Estatales.

7.3. Difusión de información jurídica, a través de piezas comunicativas sobre incidencias laborales como también temas de derecho laboral individual, los cuales son de estudios por el centro de atención laboral de la ciudad de Bucaramanga.

Junto con la colaboración del área social del centro de atención laboral surgió la necesidad de crear una revista que conjugara aspectos jurídico-sociales frente a las realidades que viven los trabajadores o usuarios adscritos al centro de atención laboral. Por lo que el fin último fue el de mostrar y difundir experiencias que aquejan directamente a este grupo poblacional permitiéndoles acceder a una revista pensada no solo para trabajadores sino para la población en general. Frente a esto la idea central de la organización no es solo el de brindar asesorías y realizar acciones a sus usuarios sino generar por su parte posturas críticas y aportes significativos sobre la realidad actual del mundo del trabajo en mira de lograr facilitar información que pueda aportar en los trabajadores un debate propio de las situaciones jurídicas laborales que se viven en el mundo actual, entendiendo que el derecho laboral es una rama del derecho que ha logrado sobrevivir frente a los continuos cambios sociales, tecnológicos y políticos en razón de la industria y economía, por lo que hoy es el derecho laboral toda una

amalgama de figuras jurídicas que resultan ser indiscutiblemente desconocida para la población en general.

Otro de los aportes necesarios para la organización fue el de realizar textos jurídicos que lograran facilitar el acceso de información a futuros practicantes CAL; por lo cual se realizó un estudio de los mecanismos jurídicos con los que cuenta el trabajador para lograr la protección del derecho de asociación sindical ya que como se consiguió evidenciar desde el trabajo realizado dentro del CAL, en Colombia el área de derecho colectivo suele ser poco estudiado o llevado al campo académico, omitiéndose el papel fundamental que desarrollan día a día los sindicatos en nuestro país y que en diversas ocasiones no cuentan con mayores fundamentos teóricos y prácticos para poder exigir sus derechos por una lado y por otro la falta de la efectiva protección del derecho sindical siendo violentados continuamente el derecho que tienen todos los trabajadores de asociarse a sindicatos para exigir mejoras laborales.

Textos de contenido socio jurídico en la revista CAL

En primera mediada junto con el área social del Centro de Atención Laboral se analizó la viabilidad de crear una revista que fundamentara hechos y temas de relevancia jurídica y social para los trabajadores y sociedad en general. Así las cosas dentro de su estructura se pensó un modelo en donde se explicara a los futuros lectores en primera instancia sobre los fines que persigue la organización con el fin de generar un espacio en el cual el lector tenga conocimiento básico acerca del objeto social que se persigue y en eventuales momentos pueda acercarse al CAL como una entidad amiga para la solución de sus conflictos laborales de forma completamente gratuita.

Por su parte atendiendo a un momento coyuntural en el que se encuentran los trabajadores de Ecopetrol y la población aledaña a la represa de Higrosomoso, decidimos desplazarnos hasta los respectivos lugares en lo que se encuentran instaladas sus carpas con el fin de brindar asesoría jurídica y lograr recolectar

datos relevantes con el propósito de difundir mediante una columna en la revista acerca de la situación actual. Por último desde el área jurídica se realiza un aporte jurídico investigativo sobre la informalidad laboral.

Situación de los trabajadores despedidos del Instituto Colombiano de Petróleo.

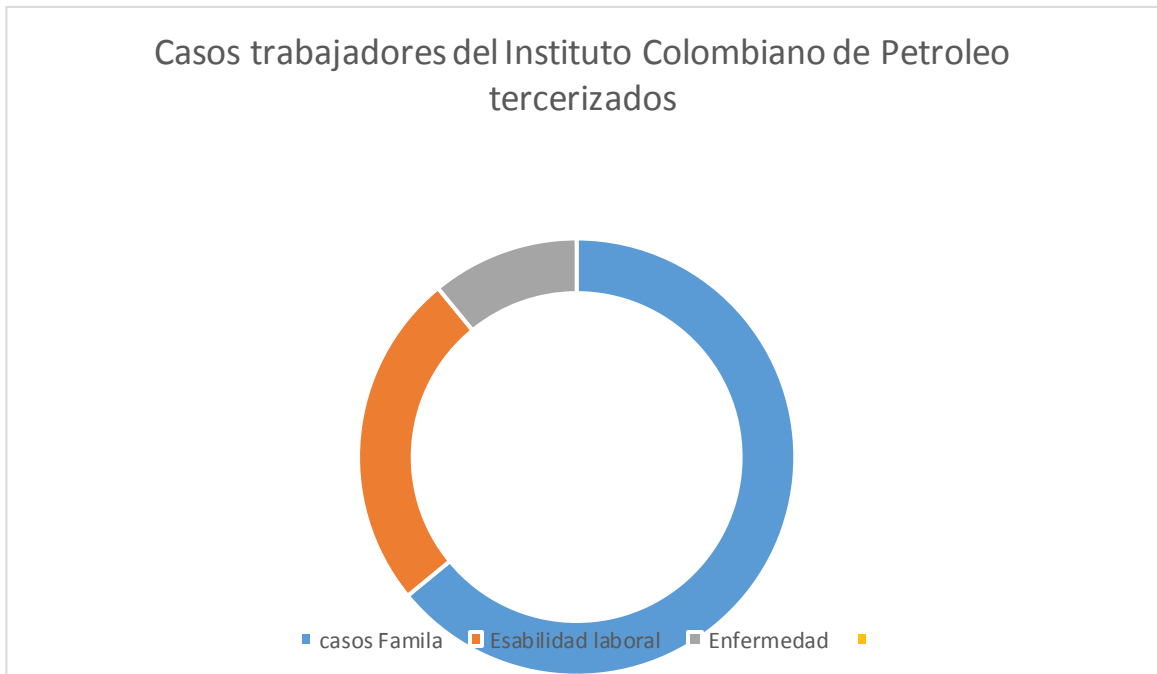


Figura 4 Casos trabajadores del Instituto Colombiano de Petróleo tercerizados

De acuerdo los datos recopilados mediante las asesorías jurídicas brindadas a los usuarios tercerizados de Ecopetrol estos en mayor porcentaje manifestaron ser padres o madres cabeza de familia quienes dependían única y exclusivamente de la actividad laboral que realizaban desde años atrás para Ecopetrol, pero siendo tercerizados por diversas empresas contratistas, por lo que la afectación a sus derechos no solo son de orden laboral si no que se vulneran derechos fundamentales como la dignidad humana, el mínimo vital , la familia, la seguridad social. Como segundo grupo afectado se encuentran los trabajadores que tienen

una estabilidad laboral reforzada producto de su estado de salud que se originó laborando para la empresa y que de igual modo no fue respetado por su empleador al momento de despedirlos sin una justa causal.

Familias aledañas de la represa Hidrosogamoso quienes dependían de la tierra como su fuente de trabajo.

Con el fin de informar a la comunidad sobre la situación y problemática humanitaria que llevan viviendo las familias aledañas a la represa de Hidrosogamoso, se realizaron actividades de desplazamiento al lugar en el que se encuentra asentada esta población con el fin de recolectar datos básicos para lograr la difusión mediante la revista acerca de la situación real que se encuentran viviendo. Por lo que se logró evidenciar que la afectación a derechos laborales se encuentra directamente relacionada por la falta de acompañamiento jurídico y social por parte del gobierno departamental con el fin de dar una solución afectiva a su situación. Al respecto las comunidades afectadas provenientes de las veredas el Ramo, Miradores sector la canana, la Playa, municipio de Zapatoca, Vereda Sogamoso sector Altamira, la Leal, el Tablazo, Vereda San Luis de Rio Sucio, municipio de Sabana de Torres, Vereda San Luis de Rio Sucio denuncian las múltiples violaciones a sus derechos:

- Daño a sus viviendas
- Daño al ecosistema y habitad
- Desplazamientos de sus viviendas
- Afectación al derecho al trabajo
- Daño a sus proyectos de vida

Actualmente no se cuenta con garantías laborales ya que al ser compradas todas las tierras y fincas pertenecientes a los sectores cercanos al proyecto de Hidrosogamoso, las empresa privada ISAGEN, junto al gobierno nacional, desconocieron las actividades laborales que venían desarrollando a lo largo de sus vidas, jóvenes y adultos campesinos y pescadores de la zona, quienes día a

día Vivian de las actividades que desarrollaban de la tierra y el río, eliminándose las actividades económicas de pesca y comercialización de mercancías agropecuarias .

De acuerdo a la entrevista aportada, no se reconoció el derecho al trabajo, ni muchos menos el Estado otorgó soluciones y garantías de nuevos empleos, los cuales ayudaran a suplir sus necesidades básicas, afectando drásticamente su mínimo vital y el derecho a vivir en condiciones dignas.

A la espera se encuentran en el parque García Rovira este grupo de personas, con la esperanza que las autoridades departamentales y la empresa ISAGEN, de manera definitiva den solución a sus peticiones por medio de mecanismos legales y apoyo social que logren restablecer sus derechos, ya que son diversas las omisiones por parte de la administración pública para hacer frente de a la problemática social que viven hoy estas familias.

Aporte jurídico investigativo sobre la informalidad laboral.

Por último, de acuerdo a los aportes realizados desde el área jurídica a la revista CAL, se realiza un texto dirigido a la población independiente o de trabajo autónomo como ha sido catalogado en los últimos años por la doctrina laboral. Así las cosas el texto está orientado a visibilizar, cómo producto de las nuevas tendencias en el mercado laboral se van marcando grandes brechas sociales y laborales que han conllevado a que un gran número de habitantes deban recurrir a actividades informales para garantizar una supervivencia que muchas veces desborda aspectos básicos de la dignidad humana, entendiendo esto como una problemática social que aqueja a gran parte de la población.

Texto investigativo sobre los Mecanismos de protección al derecho de asociación sindical.

Con el ánimo de realizar aportes internos al funcionamiento del Centro de atención laboral, como practicantes realizamos textos jurídicos con el fin de brindar material de apoyo para orientar y servir como fuente de estudio y referencia para próximos practicantes que brinden soporte al direccionamiento de este proyecto, por lo que se indago sobre los mecanismos de protección al derecho de asociación sindical con la intención de proporcionar rápidamente a los estudiantes una idea de las posibles vías en materia jurídica de las cuales pueden valerse para exigir en derecho de índole colectivo, aun sin antes abrir el campo del derecho de asociación colectiva desde una órbita conceptual .

Dentro de la temática que se pretende desarrollar mediante este texto, se abordaran los diversos mecanismos con lo que cuentan las organizaciones sindicales para proteger su derecho de asociación sindical, sin antes, contextualizarnos inicialmente en tal figura, para lo cual la sentencia “ T- 133A del año 2003 de la corte ha definido el derecho de asociación en el artículo 38 constitucional como un derecho que hace parte de la libertad individual de cada sujeto y por lo cual se encuentra plasmado dentro de la libertad de expresión, de escogencia, dentro del margen de su libre pensamiento y de reunión. Es así como el derecho de asociación es una garantía constitucional que debe otorgar el Estado al ser este un derecho constitucional y por lo cual el sujeto puede estar en libre y voluntaria disposición de crear o adherirse a una asociación y por lo tanto poder participar de todo tipo de actividades propias del fin mismo que tiene la organización teniendo en cuenta , claro está, que no se podrán extralimitar de estas mismas funciones para proceder de manera ilícita, como lo ha expresado la sentencia en cita.”²⁸

1. Se evidenció el interés por diferentes grupos poblacionales con conocimiento sobre la labor del centro de Atención laboral, como organismo

²⁸Texto original, los Mecanismos de protección al derecho de asociación sindical. Centro de Atención laboral.

para la defensa de los derechos laborales y humanos de estos, en contar con información actualizada sobre las diversas incidencias que atacan al mundo laboral actual. Por lo que resulta ser una tarea prioritaria la prolongación de proyectos internos que logren sintetizar la información y puedan generar una continua difusión a la población con el fin de no solo aportar formación popular si no generar conciencia social critica entorno a las diversas incidencias coyunturales en nuestra región.

2. Desde la organización interna del Centro de Atención laboral se requiere de la actualización permanente de los textos jurídicos aportados por los practicantes CAL con el fin de facilitar la información a demás practicantes y generar mayor agilidad en el direccionamiento de los procesos demandados por la entidad.

7.4. Definición e implementación de estudios frente a la problemática flexibilización laboral y que es objeto de estudio por parte del Centro de atención laboral, como principal promotor de la defensa de derechos laborales.

Conforme a los lineamientos trazados para el desarrollo de la práctica social dentro de la institución, se planteó no solo como practicantes apoyar el área de derecho individual frente a la alta demanda que se requería para asumir los casos de los trabajadores adscritos al CAL si no aportar mediante textos jurídicos referentes a las problemáticas y tendencias que aquejan al área de derecho laboral por lo cual durante el último periodo se analizó fenómeno de flexibilización laboral vista como una tendencia de orden global que ha sido impuesto por la industrial con el fin de lograr satisfacer las necesidades económicas de un mundo netamente productivo.

Frente a las acciones realizadas mediante un estudio que finalmente se plasmó en un texto jurídico se analizó el fenómeno de la flexibilización laboral dentro de las relaciones industriales en la actualidad. El objetivo principal del trabajo fue generar aportes mediante los textos jurídicos a las diferentes áreas del centro de atención laboral, entendiendo que hoy una de las fuertes problemáticas de los trabajadores es el no contar con una estabilidad laboral o con contratos laborales que logren satisfacer las necesidades básicas de un individuo activo dentro del mercado laboral, precarizando rápidamente todo tipo de relación humana para ser el trabajador un elemento más que servirá de herramienta para ofrecerse a la productividad y aumento de capital de los grupos empresariales.

Los temas objeto de estudio fueron:

- La flexibilización vista como un fenómeno de tendencias globales dentro del mercado laboral.
- Derecho comparado
- Aportes de la comisión europea para resolver el interrogante a la flexibilización laboral.
- Modelos de flexibilización laboral en Dinamarca
- Subcontratación laboral.

En el texto jurídico se logró corroborar que las diversas incidencias del mercado laboral actual y la precarización de las relaciones laborales y del trabajador como individuo propio de derechos colectivos e individuales dentro del marco del derecho laboral derivan de modelos impuestos por la industria enfocada al aumento masivo del capital por encima de garantías laborales a los trabajadores. Así las cosas el contrato tradicional tiende a mutar en diversas figuras que se acoplan a los nuevos mercados, creándose una completa amalgama con diversas figuras que benefician al extremo más fuerte dentro de la relación laboral, sumando con falta de políticas públicas de cada Estado tendientes a intervenir de

forma insuficiente con el propósito de equilibrar la carga desigual en el derecho laboral.

1. Si bien la flexibilización es un concepto que ha llegado de la mano con la globalización y que pretende quedarse, la problemática no se ha de centrar a las figuras tradicionales si no en promover nuevas ideas en razón de generar un equilibrio entre políticas económicas e industriales y políticas sociales con el fin de crear seguridad a los trabajadores. Resulta ser un panorama desalentador para mercados laborales como Colombia al entender que el abandono institucional y la falta de políticas justas han conllevado a la precarización del trabajador perdiendo día a día la estabilidad que otorgaba el contrato de trabajo tradicional.

8. LA FLEXIBILIZACION LABORAL

La flexibilización un sistema con tendencias globales en el mercado laboral

Preocupados por las diversas incidencias en torno a la pérdida de relevancia jurídica del contrato laboral tradicional, mediante el texto se buscará analizar las nuevas modalidades que vienen a reestructurar las relaciones laborales, no solo en nuestro país, entendiendo que con la amplia apertura económica a nivel global el derecho laboral se ha ido reestructurando frente a esquemas de países económicos e industrialmente más fuertes , quienes frente a la corta trayectoria del derecho laboral son quienes han marcado las directrices con las que se manipulara al trabajador con el fin de ser una herramienta en los modelos de producción , por lo cual se analizara los principales modelos de flexibilización de los mercados laborales a nivel global.

Frente a las nuevas necesidades del mundo laboral se viene presentado un fenómeno que pese a que es muy antiguo ha evolucionado llegando al punto de impregnar a cada uno de los sectores del trabajo, pasando desde el sector naval, ferroviario, la construcción, los servicios, llegando a alcanzar hasta la electrónica y la informática debido a que en este campo el fraccionamiento del conocimiento es un asunto muy importante para lograr avances tecnológicos y científicos en el mundo.

El fenómeno al cual nos referimos es conocido como Subcontratación que no es más que una tercerización en el empleo, pues este fenómeno o instituto jurídico en su acepción amplia tal y como “viene a significar la relación entre quien encarga la

ejecución de una obra o servicio y el empresario que se compromete a ello ya sea como contratista principal o como subcontratista ”.²⁹

Para diversos doctrinantes laboristas estudiosos de las diversas relaciones industriales y su transcendencia en los mercados laborales consideran que con la diversificación de las relaciones laborales el contrato de trabajo comienza a ser considerado más como un contenedor de estructuras jurídicas antes que como una estructura jurídica en sí misma. Este proceso de flexibilización se da con una lenta evolución de 40 años, que arranca en 1970 con el fin de la regeneración de la postguerra, y que continúa su transformación como resultado de la crisis del crudo de 1971 a 1973.³⁰ Vemos así que con la re implementación de nuevos esquemas y nuevas necesidades en la industria como lo fue la llegada de las cadenas de producción implementadas por los modelos fordistas, posteriormente con la entrada al mundo económico del modelo toyotista, las relaciones laborales y el contrato de trabajo tradicional viene a sufrir una abrupta configuración con el fin suplir las necesidades de producción por lo cual las relaciones trabajador-empendedor vienen a significar un cambio en el panorama de derechos del extremo menos fuertes uno de los aspectos más importantes dentro del contrato laboral, la estabilidad.

En concreto podemos ubicar el sistema de la flexibilización en el fenómeno de reconversión industrial que los países occidentales se vieron obligados a atravesar, transformando sus modelos de producción para poder competir con la industria japonesa y los tigres asiáticos cuyas economías se encontraban a la alza. La industria perdió protagonismo en la economía de las potencias propiciando así la tercerización y con ella el replanteamiento de todo lo conocido hasta ahora sobre el contrato de trabajo. El derecho laboral rígido y garantista se

²⁹ Adrian O. Goldin. Las tendencias de transformación del derecho del trabajo.

³⁰ OJEDA Aviles Antonio. “En los nuevos tiempos no se habló tanto de nuevas tecnologías o de la economía globalizada cuanto de la aguda problemática planteada a los países industriales por el alza del precio del crudo entro 1971 y 1973”

volvió blanco de duras críticas por el sector empresarial que lo consideraba un gran obstáculo para superar la crisis.

La flexibilidad laboral emergente, perseguía según JACK BARBASH ³¹siete objetivos:

- 1- Sustitución de incrementos salariales por reparto de acciones y participación en beneficios.
- 2- Sustitución del empleo fijo por el empleo de libre disposición, temporal, de tiempo parcial y a domicilio.
- 3- Sustitución del principio de a trabajo igual, salario igual, por un sistema de doble escala salarial.
- 4- Sustitución de la producción integrada por el outsourcing y la subcontratación.
- 5- Amplio uso del sistema colectivo de trabajadores fijos.
- 6- Tendencia a la supresión de los compromisos por pensiones.
- 7- Abandono de las categorías profesionales para lograr asignación flexible de tareas.

De esta manera, la flexibilización es producto del choque de dos mundos hasta entonces distantes, el occidente y el oriente, pues mientras el modelo de producción asiático se basaba en la primacía del grupo sobre el individuo, el occidental se basaba en la dignidad de la persona como individuo al cual no le podía exigir sacrificios. A raíz de esto, occidente decide emular el modelo asiático y abandonar la convicción de que la eficiencia va de la mano de la equidad, por lo cual se inicia una drástica reducción del derecho laboral para dejar la relación contractual a merced del empresario.

Actualmente el contrato de trabajo como institución jurídica sigue intacto tanto en sus condiciones, como sus términos.

³¹Barbash Jack. Economista y educador adscrito al partido sindicalista en Estados Unidos.

El contrato de trabajo solo cambia en el mero hecho de quedar más a la vista en su conjunto por el enfoque de < mercado de trabajo>. Por lo que dicho enfoque sustituye al < relacionista clásico>, que se centraba en la relación laboral, pues ahora pretende analizar el comportamiento del mercado de empleo con miras a conseguir un funcionamiento fluido y satisfactorio de la oferta y la demanda.

La mercantilización de lo laboral parece haber dado un vuelco aséptico a los debates y reflexiones referidas al proceso de las condiciones del trabajo y sus diversas vías, pasando a discurrir sobre la mejor fórmula para mantener activa a la población en edad de trabajar.

Siendo una deconstrucción fundamental de derecho del trabajo, cuando, el trabajador se considera mercancía que se oferta en el mercado de empleo, con la concepción que podríamos denominar constitucionalista, en donde opera el equilibrio de poderes entre sindicatos, empresarios y Estado. Ante semejante retorcimiento de las instituciones tradicionales, se habla del desplome del derecho al trabajo, del derecho al trabajo mínimo, la crisis del derecho al trabajo, imparable crisis del derecho del trabajo.

La flexibilidad ha penetrado hasta tal punto en el mundo laboral que se ha convertido en *VOLENS NOLENS*, en un paradigma, un nuevo principio cuya realidad y vigencia no hay necesidad de demostrar.

Especialistas buscan elaborar ideas para que sea una realidad aceptable; viendo hasta qué punto la flexibilidad envuelve un cambio en las instituciones contractuales.

Clasificación de la Comisión Europea de cambios en las instituciones contractuales:

- A. **Flexibilidad externa numérica:** representa a la contratación, despido y a la amplitud de uso de los contratos temporales.

- B. **Flexibilidad Interna numérica:** variación de la cantidad de trabajo utilizada en la empresa sin recurrir a contrataciones o despidos.
- C. **Flexibilidad Funcional:** cambios en la organización del trabajo o en la adaptación de nuevos desafíos como multitarea o rotación de tareas.
- D. **Flexibilidad salarial:** grado de respuestas del coste salarial a las condiciones económicas.

Medidas Flexibilizadoras de los años setenta de la realidad jurídica Española:

- Decreto ley de relaciones de trabajo 1976: creó despidos objetivos, solo podían despedir si lo autorizaba el ministerio de trabajo mediante un trámite.
- Decreto –Ley 43/1977 y varios decretos propulsaron la contratación temporal de jóvenes y maduros, como vía para romper la marginación.
- Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva de 1980, se da por el fenómeno del <descuelgue salarial>, siendo fórmula para aplicar salarios más bajos que los establecidos en el convenio colectivo aplicable.
- Reconvencciones Industriales: Se da el despido máximo justificado por parte del empresario en los años 1970 y 1980, por la declaración oficial en crisis.
- La reforma de 1994 constituyó el esfuerzo más importante y racional para flexibilizar la relación laboral en la vía de la denominada flexibilidad colectiva; crean cinco tipos de < acuerdos de empresa>, mediante los cuales podían quedar resueltos sin acudir a la autoridad laboral ni a la negociación colectiva formal.

La apertura más significativa ocurrió en materia de jornada, donde se permitió la posibilidad de computar 40 horas semanales en periodos de un año, mediante la distribución irregular del trabajo.

Deja claro que el legislador recordó la condición más beneficiosa , que hasta entonces la jurisprudencia reconocía.

La legislación italiana y griega se acogió en 1994 a este modelo de empresas de trabajo temporales, dándose los siguientes cambios:

- Las regulaciones de empleo por crisis de la empresa conocieron una reducción de trámites y de duración del expediente administrativo.
- La movilidad funcional en la empresa quedó facilitada a los empresarios al reforzar concepto del grupo profesional en detrimento del de categoría.
- Las horas extraordinarias quedan mejorada para los empresarios, la retribución de las mismas tenía un mínimo igual al de la retribución de la hora ordinaria.
- En caso de Despido se dan los < salarios de tramitación > debidos por el empresario causa del tiempo transcurrido entre el despido y la sentencia, quedaban reducidos si el empresario aceptaba tal carácter improcedente antes del juicio.
- Queda derogada la sanción de readmisión del trabajador tras un despido nulo.

A favor de los empleados vemos medidas como:

- Información contractual del trabajador
- Copia básica de los contratos para los representantes de personal
- Límites a los contratos temporales
- Límites a la subcontratación en el sector de la edificación
- Regulación de la igualdad efectiva entre hombre y mujeres
- Importante carga de derechos fundamentales de los inmigrantes irregulares
- Colonización de campos aledaños como la función pública y el trabajo autónomo
- Minuciosas normas sobre riesgo laborales.

Ya en la época de los ochenta diversos sociólogos principalmente en países como Alemania y Francia, se han preocupan por hacer un análisis a futuro sobre el fin del trabajo como una actividad central de la persona y la necesidad de reconocer nuevos tipos de actividades o no actividades no tipificadas en el contrato de trabajo. Al respecto el sociólogo K. Offe³² considera que la desaparición de la sociedad del trabajo a causa de la nueva implementación de nuevas necesidades y de la tecnología en el mundo de trabajo ha conllevado a la perdida de centralidad del contrato típico al entender que la producción masiva de bienes se genera al margen de las actividades laborales formales y contractuales, ello ha llevado a la precarización del trabajo y del individuo, plasmado en la reducción del tiempo de trabajo lo que lleva finalmente a la reducción de salarios.

Frente a los análisis que surgen en estos países europeos, florece un debate en cuanto a mediar la creciente movilidad del mercado de empleo y lo concerniente a la seguridad de los trabajadores asalariados. Por lo cual se dan dos informes científicos en la década de los noventa con el fin de establecer un nuevo polo jurídico frente a la pérdida de identidad del trabajo humano y del contrato de trabajo típico , es decir al cambio de todo tipo de modalidades típicas y tradicionales del contrato de trabajo y la estabilidad laboral de estos. Así, estos estudios fueron denominados, Boissinnat y supiot de acuerdo a sus coordinadores.

El informe autores como, Boissonnat contempla cuatro posibles escenarios para el año 2015 y propone seis medidas básicas, como la creación del Contrato de actividad, en donde se conviertan los grupos de empresa en una red de seguridad para amortiguar las transiciones del itinerario profesional. La principal característica es ampliar la relación de empleo en tres principales elementos

Estudios sociológicos sobre proyecciones de futuro en torno al fin del trabajo como actividad central de la persona y a la necesidad de reconocer la importancia de nuevos tipos de actividad o no actividad no tipificadas en el contrato de trabajo. Pag, 565.

constitutivos. En su objeto, para permitir la movilidad de estos trabajadores. En su espacio, para lograr una permanencia en el vínculo y en su campo personal, para constituir al empleador colectivo.

El contrato actividad para Boissonat, buscará finalmente todo tipo de desregulación del contrato de trabajo asalariado con el fin de reducir a un número determinado de empleos, buscando adecuarlo a las necesidades de la flexibilidad y así reducir la modalidad contractual por nuevas formas jurídicas que puedan suplir las necesidades de la demanda es decir garantizar la flexibilidad de la fuerza de trabajo. Estos autores analizan el tema de la flexibilidad de la relaciones de trabajo como una problemática de la cual el contrato típico ya no puede responder para lo cual una posible posición pueda ser la de acogerse a demandas democráticas de igualdad, libertad para redefinir el contrato de trabajo, o ver más allá, entendiendo que las nuevas necesidades y tendencias económicas hacen inevitable la flexibilización del mercado de trabajo. Para estos autores mantenerse en las posiciones clásicas puede conducir a dividir el mundo del trabajo en dos, por lo cual esta propuesta requiere de la distribución eficiente de responsabilidades entre empresas, trabajadores y comunidades lo cual puede implicar un pacto social entre estos diversos actores.

Por otro lado en años recientes se plantea el concepto de mercados de trabajo transicionales, lo cual para estos tratadistas permiten soportar cambios en el estatus del empleo y a su vez las necesidades de que los trabajadores deben combinar el trabajo productivo con otro tipo de actividades socialmente útiles. Los elementos esenciales de este tipo de mercados son la reducción de jornada, el aprendizaje permanente y el uso de subsidios para los grupos de más bajos ingresos y derechos legales a empleos transitorios.

Estos mercados sirven como amortiguadores flexibles para los posibles periodos de recesión y se contraen durante las épocas de crecimiento económico.

Sin duda, frente a la problemática originada en torno al contrato de trabajo, La comisión Europea³³ en cuanto a sus estudios en torno a la flexibilidad y seguridad en los mercados laborales, los asocia a los mercados transicionales. Iniciativa que ya había tenido nacedero en el 2002 ante la OIT, en donde se realizaron intervenciones en países de Europa central y oriental con el fin de equilibrar la liberalización de las economía durante los años noventa para evitar el fuerte desempleo resultante . Los informes anuales que realiza la Comisión Europea, describen un detallado estudio sobre el modelo laboral implementado en Dinamarca, argumentando en que si bien, este es el país cuenta con mayor desprotección en materia de despidos, a su vez tiene la mayor protección a desempleos y mayor inversión en políticas activas de empleo. Este informe realizado por la Comisión Europea siendo el órgano ejecutivo de la Unión Europea, encargado de proponer la legislación y la aplicación de decisiones y defensa de tratados, buscó mediante un estudio detallado la implementación de este modelo en su conjunto para sus Estados miembros.

El estudio es analizado desde dos ejes de la seguridad y la flexibilidad asociándolo con los elementos de flexibilidad, seguridad y nivel impositivo, reconociendo la diversidad de formas que se pueden dar en los diversos mercados de trabajo, por lo cual la comisión protege la flexiseguridad en aras de un mercado más equitativo, más reactivo y más inclusivo lo que lleve a una Europa mucho más competitiva, la propuesta es analizar el marco jurídico contractual existente y las realidades del mundo laboral.

En cuanto al tema las transiciones (colocaciones y despidos) se buscan adoptar un enfoque basado en el ciclo de vida del trabajador, con mayor visión en conjunto, con atención especial a las transiciones, generosas indemnizaciones y prestaciones por el desempleo y políticas activas de empleo. Desde la postura del sistema laboral de Dinamarca se plantean estrategias globales de aprendizaje

³³ Órgano ejecutivo y legislativo de la Unión Europea. Se encarga de proponer la legislación, la aplicación de las decisiones, la defensa de los tratados de la Unión y del día a día de la UE.

permanente, políticas activas del mercado laboral, sistemas de seguridad social con amplias medidas de protección al desempleado. Si bien las propuestas de la comisión por proponer un modelo con el fin de dar solución a las nuevas necesidades en materia laboral parten de análisis y ejemplos en otros países, se debe reconocer que las realidades en cada uno de estos países son evidentemente diferentes y que los ejemplos países tomados como ejemplo para estos estudios son países económicamente más fuertes y con mayores probabilidades de lograr un modelo más estable.

Para diversos actores sociales como sindicatos y doctrinantes la postura de la Comisión Europea no se acopla a la verdadera realidad, por lo que esta propuesta no se puede exportar fácilmente ya que el concepto de la flexiseguridad busca en realidad la pretensión de reducir costos laborales para los empresarios lo que se facilita mediante la movilidad interna y externa de los trabajadores con la garantía de que el Estado no penalizara estas acciones, hecho que favorecería totalmente a los empresarios, reduciéndose esta realidad a promover el despido libre a cambio de una completa política pública. Lo que se viene a reforzar mediante la libertad empresarial, las políticas activas de empleo y las prestaciones de desempleo. Visto así, la flexiseguridad no acabaría con los contratos temporales, sino con los contratos fijos y amenazaría la carrera de los trabajadores maduros.

En cuanto al modelo Danes, este parece haber funcionado de forma provechosa generando interés no solo en la comisión Europea, si no en la OIT y la OCDE, por lo que ha sido objeto de estudio frecuente, por lo que debe tenerse en cuenta los buenos momentos por los que pasa este sistema en materia económica y lo que conlleva a que se diera origen al triángulo de oro en donde se tienen en cuenta tres vértices: La flexibilidad de salida, la política activa de empleo y la prestación generosa de desempleo.

Sistema de flexibilidad Danés:

- Ausencia en la legislación danesa del salario mínimo garantizado

- Ausencia de la jornada máxima
- Ausencia de derecho de huelga
- Ausencia de contrato de trabajo tipificado
- Indemnización por despidos muy bajo.
- Cobertura de desempleo de cuatro años
- Cambio permanente de empleos al año
- Políticas para encontrar rápidamente nuevos puestos de trabajo
- Rentas sustitutivas por el primer año de desempleo
- Programas de formación y activación de empleo
- Alta presión tributaria

Son diversos los autores que han analizado la posibilidad de que este modelo se convierta en un paradigma internacional, por lo que se observa las realidades sociales, económicas y políticas de los diversos países Europeos concluyéndose que el problema no radica en el exceso de flexibilidad si no en la falta de seguridad, acompañado de la extrema desigualdad de la protección por el desempleo. Se requeriría de una fuerte implementación de políticas de activación de empleo eficaz y eficiente para que el modelo fuera realmente dinámico y óptimo.

Elementos de flexibilidad:

- a- Flexibilidad externa de entrada: Levantó la prohibición de contratar mediante empresas temporales de trabajo en el sector público y sector de construcción.
- b- Flexibilidad Externa de Salida: Fomentó la modalidad de contratación indefinida, mediante la reducción de la indemnización por despido objetivo declarado improcedente a 33 por año por un máximo de 24 meses.

El fondo de garantía salarial asume 8 días de la indemnización si el contrato había durado más de un año.

El preaviso queda reducido de 30 a 15 días.

No aplican salarios de tramitación (salarios caídos) en despidos objetivos.

Autorización administrativa para despidos masivos solo ante la razonabilidad de la medida propuesta por el empresario (proporcionalidad).

Las causales objetivas de despidos masivos fueron consolidadas de la jurisprudencia para evitar la hermenéutica del operador administrativo muchas veces errada.

Las causas económicas fueron definidas de manera más matizada pues antes solo contemplaban la situación negativa concreta, de manera que ahora permiten que se cobijen situaciones económicas negativas sobrevinientes.

Incluyó el arbitraje como alternativa para las autorizaciones administrativas.

-Descuelgues salariales y modificaciones del contrato:

Ya no se requiere acudir en primera instancia al convenio sectorial para ver si regula o no la cuestión, pues anteriormente se debía acudir a este con presentación de cuentas de la empresa de los últimos 3 años; de manera que ahora solo necesitará un acuerdo con los trabajadores, el cual deberá plasmarse en máximo 15 días de negociación, en el cual se plasmará el nuevo salario, y el plazo para normalizar la situación, que en todo caso será máximo de tres años.

-Modificación de los instrumentos colectivos contractuales: Ante el fracaso en la etapa de negociación el empresario puede tomar la decisión de manera unilateral pero el trabajador cuenta con las acciones colectivas de impugnación de la decisión y la acción individual de indemnización y resolución. Si hay acuerdo, el trabajador solo contará con la acción indemnizatoria.

-Modificación de las condiciones colectivas establecidas de convenios erga omnes: Si hay acuerdo entre las partes (colectivo y el empresario) el trabajador no

tendrá ninguna de las dos acciones; si no hay acuerdo se deberá acudir a soluciones extrajudiciales. (Arbitraje).

-Medidas de estabilidad en el empleo: Aumento de la indemnización por despido injustificado en los contratos temporales como medida para fomentar la contratación indefinida.

Aplicación del modelo austriaco de fondo de capitalización del trabajador pagadero a este cuando sea despedido. A diferencia del modelo austriaco, el modelo español no combinó este fondo con la causalidad del despido. Por lo tanto, se paga el dinero del fondo más la indemnización por despido injusto.

-Medidas de estabilidad en reducción de la jornada y suspensión del contrato de trabajo: Se simplifica el procedimiento para consulta con representantes de los trabajadores, solución mediante acuerdo, arbitraje y autorizaciones administrativas. Se reduce el tiempo de consulta de 15 a 8 días para empresas pequeñas.

El concepto de reducción pasa de ser al menos 1/3 de la jornada para llegar a un 10% de ella. El trabajador tendrá derecho a la prestación por desempleo parcial y su vez, el empresario podrá obtener la bonificación de cotizaciones empresariales por contingencia del 80% que antes era del 50% cuando la consulta termine en acuerdo.

La subcontratación laboral

En varios países se impulsa la subcontratación como vehículo de desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, por ejemplo, en Estados Unidos los entes públicos como Ministerios y Universidades exigen a sus contratistas lo que se ha denominado “esfuerzos de buena fe” que es ofrecer partes de actividad a pequeñas y medianas empresas muchas de ellas pertenecientes a veteranos de guerra, mujeres o discapacitados. Otras de las ventajas que le dan cierto

esplendor a la subcontratación como mecanismo expansivo desconcentrador y equilibrador del panorama económico son las siguientes:

- Impulso a la economía.
- Democratización del tejido productivo, a través del reparto entre pequeñas y medianas empresas de actividades de las grandes empresas.
- Flexibilidad para prescindir de los servicios o actividades cuando ya no son útiles.

Pese a este impulso económico que se le dá a las pequeñas unidades productivas con el fenómeno de la subcontratación también se generan ciertas consecuencias siendo la principal la reducción del tamaño de la gran empresa lo que conlleva a que deba deshacerse de parte de su plantilla igualmente favorece una jerarquización empresarial donde las empresas subordinadas se ven sometidas al poder directivo de las principales, así como a los pedidos que pueden variar, es decir, aumentar o disminuir según las leyes del mercado.

La fragmentación vertical de las empresas hace referencia a una cadena piramidal de empresas la cual transfiere fluidamente de unas a otras una cantidad imprecisa de partes de actividad delegando responsabilidades hasta llegar al propio subsuelo del trabajo negro, esto genera las siguientes desviaciones al modelo industrial clásico:

- 1. Pérdida de identidad empresarial** al delegar en otras empresas la realización de algunas partes del producto o servicio, se puede llegar incluso a la desinformación de las empresas que se encuentran involucradas en el proceso productivo.
- 2. Aparecen empresas de escasa garantía** con el estiramiento y multiplicación de la cadena de subcontratos, con baja cualificación técnica y

que busca obtener beneficios con la reducción de las condiciones laborales de sus trabajadores.

3. **La seguridad y la salud se desprecia** porque en aras de alcanzar el pequeño margen de beneficios se deja de invertir en la seguridad de los trabajadores, se generan riesgos invisibles, accidentes, alterando la naturaleza de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
4. **Exhaustivos pliegos de condiciones** de las empresas principales y controles en la ejecución de los subcontratas con el fin de mantener la dirección del conjunto, en los cuales se pueden imponer decisiones importantes a los trabajadores de ellas, es decir, el poder directivo de la empresa contratista se ve reducido a mínimos.
5. **Externalización reducida a la mano de obra** lo que genera un aumento en las contrataciones de servicios en donde la línea divisoria entre contrata y pseudocontrata no existe.
6. **Precariedad** en el empleo de los trabajadores de las empresas auxiliares.
7. **Debilitamiento de lo colectivo** por tratarse de sectores de plantillas pequeñas por lo tanto, no hay comités de empresas, ni delegados sindicales que puedan llegar a negociar convenios colectivos.

Los anteriores se constituyen en rasgos fundamentales de la subcontratación donde claramente se pueden llegar a vulnerar los mínimos legales establecidos por darle predominancia a la productividad pues resulta mucho más barato realizar la subcontratación pues existe especialización y celeridad en la entrega de los productos o servicios y no se tienen que otorgar a muchos trabajadores las condiciones laborales del mercado primario.

Hacia finales de los años 80 se empieza a establecer un bloque protector de los trabajadores que comprendía los siguientes aspectos:

- a. **RESPONSABILIDAD POR INCUMPLIMIENTOS DEL SUBCONTRATISTA:** protección de marcada influencia francesa. En el artículo 1798 del Código de Napoleón encontramos la primera ley en proclamar la responsabilidad del dueño de la obra por los salarios debidos y no pagados por el subcontratista. Con la creación de la OIT en 1919 se empiezan a dar recomendaciones con el fin de prohibir las agencias lucrativas de colocación, concepto en el cual se encuadra tanto la intermediación como interposición y posteriormente el convenio 34 otorga un plazo de 3 años para la supresión.

Después se da un desarrollo legislativo en donde se determina la responsabilidad solidaria en varios supuestos como en la cesión temporal de trabajadores cuando el cedente incumpliera obligaciones laborales o aseguradoras, en las transmisiones de empresas y por ultimo para todos los contratos consistentes en la realización de obras correspondientes a la propia actividad del empresario principal y respecto de incumplimiento de obligaciones laborales y aseguradoras del contratista.

- b. **PREVENCION DE RIESGOS LABORALES:** existe sequia normativa hasta los años 90 donde la mínima expresión de la responsabilidad solidaria del empresario principal por el incumplimiento de obligaciones preventivas atinentes a contratista y subcontratistas frente a los trabajadores empleados por estos en los centros de trabajo del comitente.
- c. **ESPECIALIDAD DE LAS ADJUDICACIONES PUBLICAS:** existe obligación de informar por escrito en el contrato de trabajo del adjudicatario con sus trabajadores sobre aspectos importantes para ellos como duración, salario, jornada, etc.

Al crearse la responsabilidad de las obligaciones de naturaleza salarial y las de seguridad social contraídas por los empresarios que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la actividad propia durante la

vigencia de la contrata se da una respuesta jurídica que es responsabilizar a la principal de las decisiones laborales vinculadas, aunque para esto se crea un límite teniendo en cuenta cuatro tipo de elementos: subjetivo, funcional, temporal y material.

Ámbito Subjetivo: se limitó la solidaridad al binomio formado por ambos empresarios, sin embargo, la doctrina científica concluyó que toda la cadena, incluido el promotor quedaba vinculado por responsabilidad solidaria cuando uno de los eslabones empresariales incumplía sus obligaciones y esto se debía al beneficio económico compartido.

Se pone en circulación el argumento de la culpa in vigilando cuando se advierte de la falta de supervisión empresarial sobre el trabajador accidentado y esto en razón de su negligencia en saber de las subcontrataciones.

Se involucra al promotor (dueño de la obra) cuando se trate de promotores dedicados a una actividad en la cual la obra o servicio encargados se integre como un todo o una parte.

La responsabilidad derivada solo puede provenir de la implicación de varios empresarios en la dirección de unos trabajadores, es decir, en el sometimiento del trabajador a las instrucciones de varios empresarios colocados verticalmente.

Solo cuando el promotor asigna la ejecución de su propia actividad y dentro de su propio centro de trabajo a otros empresarios se aplica la responsabilidad.

Se impuso un límite vertical a las cadenas de subcontratas para la responsabilidad, se dijo que no puede pasar de 3 aunque se puede ampliar por caso fortuito.

Elemento Funcional: hace referencia al ciclo productivo de la empresa o complejo de operaciones normal e integralmente necesarias para lograr el resultado en que se identifica el fin de la empresa. Las tareas a ejecutar en el

interior de la empresa son las coligadas a la organización técnica de la empresa e inherentes en modo principal o accesorio y auxiliar al ciclo productivo de la empresa. Se descartó actividades de apoyo tal y como vigilancia, limpieza y restauración.

El lugar de ejecución tenía relieve como uno de los indicios para calificarla como actividad propia de la empresa principal, sin embargo, se llegó a la conclusión de que la parte locativa no tiene que ver siempre y cuando el contrata esté sometido al empresario.

Elemento Material: se redujeron los derechos garantizados por la solidaridad a los retributivos y además con el límite de las condiciones percibidas por los trabajadores de la empresa principal.

Existe solidaridad respecto a la remuneración que es todo lo que el trabajador percibe del empresario por cualquier concepto.

Respecto a las mejoras voluntarias asumidas por el contratista frente a sus trabajadores no hay responsabilidad.

En cuanto a las medidas de seguridad hay solidaridad cuando el principal actúa incorrecta o negligentemente en sus deberes de vigilancia, información o coordinación respecto de los trabajadores del contratista.

Elemento Temporal: responsabilidad por el periodo de vigencia de la contrata, no se predica cuando hay deudas atrasadas del contratista.

LOS DEBERES DE INFORMACION

Inicialmente el empresario principal y quien asumía debía informar al menos trimestralmente de los supuestos de subcontratación, luego esa obligación se amplió a todos los participantes de la cadena de subcontratación.

Se empezaron a crear deberes de los contratista y subcontratistas entre ellos informar a sus trabajadores y a la seguridad social acerca de la identidad de la empresa principal, domicilio, identificación fiscal, igualmente a los representantes de los trabajadores se les debía informar lo anterior y el objeto y duración del contrato, lugar de ejecución, número de trabajadores ocupados y las medidas de coordinación.

La prevención de riesgos laborales

Se da con la finalidad de evitar accidentes y enfermedades profesionales, existe responsabilidad solidaria de la empresa principal con los contratistas y subcontratistas por el cumplimiento de obligaciones preventivas respecto a los trabajadores de éstos ocupados en los centros de trabajo de aquella, pero debe existir identidad de actividades.

La negociación colectiva

Es importante al iniciar el estudio de este tema cuestionarnos, acerca de la facultad que poseen los trabajadores contratados bajo la figura de subcontratación el negociar sindicatos y negociar dentro de los mismos; por ello se analizan las disposiciones negociales en materia de derechos colectivos, así:

a. Derechos Colectivos

En este punto los derechos colectivos se originan con una obligación de información del empresario principal a los representantes de los trabajadores sobre las subcontrataciones que eventualmente afectaran la planta principal de la

empresa; sin embargo, posteriormente se evoluciono en los conceptos de negociaciones colectivas y sindicato encontrando una regulación convencional, es decir, las partes llegaban a acuerdos donde se permitían ciertos derechos colectivos a los subcontratas como por ejemplo: participación en las asambleas generales, la posibilidad de formación de secciones sindicales con fundamento en el derecho de asociación, ello fundamentado en la voluntad del legislador de potenciar la actividad sindical donde el sindicato tenga legitimación.

No obstante, se observa ausencia de regulación cuando de trabajadores en mayoría externos se trata, ya que los mismos no pueden negociar algún tipo de acuerdo colectivo interempresarial, por ello se inspira la practica con lo enunciado en los convenios respecto a las subcontratas así, la posibilidad de negociar en igualdad de condiciones por los representantes del conjunto de trabajadores en el establecimiento principal, ejemplo de ello ilustra el autor la resolución de la *NationalLabourRelationsBoard* norteamericana del 25 de agosto de 2000 considerando que “*los grupos de trabajadores de diversas empresas en un mismo centro de trabajo forman una unidad de negociación única sin necesidad del consentimiento de su empleadores, tomados como jointemployers. (Empleadores conjuntos)*” Se encuentra pues, en la Legislación Española la posibilidad de elaborar un convenio de grupo, de partes de empresa.

b. Responsabilidad Solidaria

No existe un único criterio en cuanto a la responsabilidad adentro de la negociación colectiva, ya que es posible encontrarlo en dos ángulos, el primero de ellos, la reducción de la solidaridad a tal punto que llegan a contradecir los mínimos establecidos en la ley, cláusulas que al final terminan siendo sin efectividad, inaplicables; y por otra parte, encontramos aquellos convenios en los que la responsabilidad solidaria va más allá de las deudas salariales, ampliándose a todas las condiciones de trabajo, incluyendo prestaciones como invalidez y muerte por riesgos laborales.

c. Información sobre contrataciones y subcontratas

Se encuentra por regla general, que las empresas principales deben cada tres (3) meses informar que procesos de subcontratación ha realizado a la entidad de seguridad social y a los representantes de los trabajadores de la empresa principal; lo que a su vez puede hacerlo los trabajadores, informando del fraccionamiento de la subcontratación.

d. Prevención de riesgos laborales

En su mayoría los convenios normalizan la protección de riesgos en las contrataciones y subcontratas, indicando en primera medida que se debe comunicar a los representantes de los trabajadores, o al comité de seguridad social, y a los contratados que desarrollen funciones aparte de la principal.

La negociación colectiva en esta clase de riesgos se refiere a la coordinación de actividades, al comité intercontratas y a la paralización de actividades por riesgo grave e inminente; es por ello que la empresa principal está obligada a establecer bajo su responsabilidad en los centros de trabajo en donde se presten servicios trabajadores de empresas subcontratistas, no solamente la coordinación en la prevención de los riesgos, sino a su vez, información sobre los mismos.

e. Prohibiciones negociales

Se encuentra en algunos convenios prohibiciones, tales como, no utilizar Empresas de Servicios Temporales para las actividades habituales de la empresa y la prohibición de recontratar a subcontratas, refiriéndose en actividades difíciles o delicadas; prohibiciones a juicio de las empresas en su aplicación textual.

f. Subrogación de trabajadores

La subrogación como término jurídico determina la delegación o reemplazo de competencias hacia otros, en el tema que concierne se conoce como sucesión de contrataciones, mediante el cual la empresa principal puede disponer, sustituir a la

empresa contratista por otra; creando así un mecanismo de presión sobre ella para el cumplimiento de metas y obligaciones.

Las diversas necesidades y tendencias del mundo moderno han conllevado a cambios necesarios, de los cuales el mundo del trabajo no ha sido ajeno. El mundo globalizado, la industria y la economía dinámica demuestran las diversas modalidades y cambios del contrato tradicional de trabajo para dar cabida a nuevas figuras que logren satisfacer las necesidades del mercado laboral. Nuevas figuras como el contrato de actividad o los mercados transicionales, la tercerización demuestran el dinamismo en el que se encuentran los trabajadores asalariados debiendo adaptarse de manera constante en el tiempo frente a los diversos requerimientos del mercado para lograr sobrevivir dentro de este. La estabilidad es una figura dentro del derecho laboral tendiente a desaparecer puesto que la movilidad es un nuevo concepto dentro de las relaciones laborales–empresario conllevando ello a favorecer en mayor proporción los intereses empresariales mediante las amortizaciones de políticas públicas a favor de estos.

Si bien la flexibilización es un concepto que ha llegado de la mano con la globalización y que pretende quedarse, la problemática no se ha de centrar en cargarse a las figuras tradicionales si no en promover nuevas ideas en razón de generar un equilibrio entre políticas económicas e industriales y políticas sociales con el fin de crear seguridad a los trabajadores.³⁴

³⁴ Adrian O. Golfin. Hipótesis sobre un destino complejo. Nuevas formas de ejercicio del poder y otras transformaciones de la contratación laboral.

9. CONCLUSIONES

- De acuerdo al desarrollo de esta práctica social dentro de la organización CAL se lograron aportar conocimientos que fueron previamente adquiridos en la academia, facilitando así el acceso de información a los diversos trabajadores adscritos y futuros practicantes que brinden apoyo en el direccionamiento del proyecto.
- Se observó que el mayor número de casos que requieren atención jurídica a los trabajadores en el área de derecho laboral individual han sido producto de la vulneración constante al derecho a la estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud, para lo cual, son mayores los casos en lo que el empleador decide despedir de forma ilegal a un trabajador protegido por la ley sin cumplir con los previos parámetros en cuanto al debido proceso, vulnerando no solo el derecho a la estabilidad laboral reforzada, sino una amplia amalgama de derechos que derivan de la relación laboral.
- Frente a la necesidad de crear piezas comunicativas con el fin de instruir al trabajador frente a los derechos y mecanismos con los que cuenta para lograr la efectividad de estos, se evidencia que son muy pocos los usuarios que se acercan al CAL y cuentan por lo menos con nociones básicas que les permite conocer a ciencia cierta su realidad y posición jurídica no solo frente al empleador si no frente a las diversas instituciones que derivan del sistema de seguridad social en Colombia por lo cual resulta ser esta problemática no solo de orden individual concerniente únicamente al trabajador sino una afectación de orden público afectando a la población en

general por falta de conocimiento general del funcionamiento de cada una de las instituciones Estatales.

- Siendo el derecho laboral una de las ramas con menor trayecto en el mundo del derecho, entendiendo que ramas como el derecho penal, administrativo y civil han surgido desde que existe la humanidad en donde el derecho laboral viene a desprenderse del llamado contrato civil de servicios para ser reconocido como un derecho autónomo e independiente de los contratos civiles, reconociendo al trabajador como uno de los extremos en las relaciones laborales, sujeto de derechos y garantías normativas y constitucionales, siendo esto sin duda todo un tramo de construcción permanente por los diversos actores sociales en la historia que han contribuido en los diversos escenarios políticos con el fin de hacer de las relaciones laborales y del contrato de trabajo una garantía para el trabajador. Resulta ser esta trayectoria en la actualidad en cuanto a la estabilidad del trabajador y el pleno de sus garantías un panorama no muy alentador si se analizan las tendencias económicas y el continuo avance industrial, en donde este sujeto es tan solo un instrumento para el impulso productivo y facilitador del aumento del capital industrial por lo que las nuevas tendencias apuntan a una movilidad continua en las relaciones laborales pero sin garantías o derechos mínimos que solo han de permitirle sobrevivir al individuo en una sociedad de constante competencia.
- La falta de institucionalidad y políticas públicas eficientes en materia de derecho laboral orientadas a regular los diversos temas que surgen de la relación trabajador- empleador se ven plasmadas en el abandono total de los trabajadores quienes no cuentan con herramientas a su favor para exigir determinados derechos. Por lo que se evidencia que es recurrente la continua violación de los derechos del trabajador omitiéndose preceptos legales por parte de las empresas al despedirlos o desmejorarlos laboralmente de manera permanente conllevando todo esto a una problemática social de cada ciudadano activo dentro del mercado laboral lo

que finalmente conlleva a la existencia de un trasfondo netamente social, que afecta la integración del país, coartando todo tipo de capacidades humanas colectivas e individuales.

BIBLIOGRAFÍA

BEDOYA BEDOYA MARIA ROCIO. El derecho al Trabajo. El derecho de Asociación: Tensiones entre el modelo neoliberal globalizado y la Constitución Política de 1991.

CAMPOS RIVERA, Domingo: Derecho Laboral Colombiano, 6ª edición, Bogotá, Editorial Temis, 1997

COLOMBIA. Constitución política de 1991.

COLOMBIA. Código sustantivo del trabajo de 1991.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 100, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá, D.C., 1993. No 41148. P. 1-168.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. La ley 1429 DE 2010, POR LA CUAL SE EXPIDE LA LEY DE FORMALIZACIÓN Y Generación DE EMPLEO"

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-457 de 14 de julio de 1992. Magistrado Ponente Ciro Angarita Barón.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-116 de 7 de marzo de 2013. Magistrado Ponente Alexei Julio Estrada.

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

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-107 de 2002. Magistrado Ponente Clara Inés Vargas Hernández

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-457 de 14 de julio de 1992. Magistrado Ponente Ciro Angarita Barón.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. SENTENCIA T-457 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-609 de 01 de agosto de 2013. Magistrado Ponente Jorge Iván Palacio Palacio.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU.624 de 1999. Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 038 de 2004. Magistrado Ponente Eduardo Montealegre Lynett.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-401 de 14 de abril de 2005. Magistrado Ponente Manuel José Cepeda Espin

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

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-056 de 1993. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-171 de 2012. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-1280 de 2001. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-225 de 2012, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 1º de marzo de 2011. Radicado 40932. M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA Decreto 0722 DE 2013, Por el cual se reglamenta la prestación del Servicio Público de Empleo, se conforma la red de operadores del Servicio Público de Empleo y se reglamenta la actividad de intermediación laboral.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA Decreto 4369 DE 2006 Por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las Empresas de Servicios Temporales y se dictan otras disposiciones.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948

FTIKHAR AHMED. El trabajo decente y el desarrollo humano.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo: Derecho Colectivo del Trabajo, 11° Edición, Bogotá, Editorial Leyer, 2011.

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo: Manual del Derecho del Trabajo, 7° Edición, Bogotá, Editorial Leyer, 2011

OIT.CONVENIO 81 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

OIT.CONVENIO 87 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

OIT.CONVENIO 97 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

RODOLFO ERNESTO FILAS. Teoría Sistemática del Derecho Laboral. entre el modelo neoliberal globalizado y la Constitución Política de 1991.

STIGLITZ JOSETH. Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad.

DHARAM GHAI. Trabajo decente.

VÁSQUEZ, Héctor. (2013). Una mirada al trabajo temporal en Colombia y a las Empresas de Servicios Temporales. En: Agencia de Información Laboral. Febrero 27 de 2013.

ANEXOS

ANEXO A MODELO DE ACCION DE TUTELA POR ESTABILIDAD LABORAL

JUEZ DE TUTELA - REPARTO –

Bucaramanga

E. S. D.

Referencia:

Accionante:

Accionados:

MEDIDA PROVISIONAL

XXXXXXXXXXXXXXXXXX, identificado con cédula de ciudadanía número, actuando en nombre propio, por medio del presente escrito y en ejercicio de la acción consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia y el Decreto Reglamentario 2591 de 1991, interpongo **ACCIÓN DE TUTELA** contra **-XXXXXXXXXX-**, para que se amparen los derechos Constitucionales Fundamentales **A LA SEGURIDAD SOCIAL, AL TRABAJO, A LA VIDA DIGNA, AL MÍNIMO**

VITAL y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA que me han sido vulnerados por la parte accionada.

Son fundamentos de la presente acción los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: En la actualidad soy adulto mayor de 63 años de edad.

SEGUNDO: Fui contratado por la empresa **xxxxx**, el día 15 de octubre de 2014 de forma verbal para realizar actividades de corte de maleza con el fin de trazar líneas topográficas con un básico diario de 35.000 diarios. (Si bien la relación laboral se pactó de forma verbal, se puede probar esta gracias a la afiliación al sistema de seguridad social)

TERCERO: El día 23 de octubre de 2014, cuando me encontraba laborando en actividades propias trocha en la limpieza de maleza para la realización de líneas topográficas, sufrí un accidente laboral, mientras me encontraba en el municipio de Piedecuesta, en el sector de Guatiguará producto de la caída de un tronco de madera en mi pie derecho que afectó de forma grave, lo que ocasionó lesiones y traumatismos permanentes impidiéndome caminar sin el uso de muletas, ya que el calzado que utilizaba no alcanzó a protegerme al caer directamente la punta del tronco en el pie lo que causó una herida profunda.

CUARTO: Igualmente en el reporte de accidente de trabajo, quedo consignado, lo siguiente *“Trabajador se encontraba realizando sus labores, calleándose este tronco en su pie”*.

QUINTO: Producto de este accidente soy trasladado al Hospital local de Piedecuesta, siendo atendido por médico general, en donde me suministraron inyecciones y curaciones, en donde me ordenaron formulas medicas las cuales fueron asumidas por mi propia cuenta.

SEXTO: El día 02 de noviembre de 2014 nuevamente asisto al centro de salud, debido a la evolución desfavorable de mi pie, por lo cual fui remitido a la clínica FOSCAL siendo internado por (2) días e incapacitado por el término de (20) días.

SEPTIMO: El 7 de noviembre fui trasladado a FOSUNAB, siendo hospitalizado hasta el día 19 de noviembre, ya que mi estado de salud continuaba desmejorado al no poder caminar de forma adecuada, debiendo utilizar de manera permanente muletas.

OCTAVO: En consecuencia el día 19 de enero de 2015 solicito a la ARL POSITIVA se inicie tramite de calificación de pérdida de capacidad laboral, quienes me calificación con un porcentaje de 0.0%, por lo cual decido apelar ante la junta regional de calificación de invalidez para que diriman el caso.

NOVENO: El día 02 de marzo de 2015 nuevamente asisto a mi EPS la NUEVA EPS, en donde me informan que ya no me encuentro afiliado al sistema de seguridad social, lo cual me afectó gravemente puesto que mi actual estado de salud se encuentra en deterioro, al igual que mi familia ha quedado en completa desprotección al no contar con servicios de salud.

DECIMO: El día 15 de abril de 2015 la junta regional de calificación de invalidez mediante notificación emite dictamen rectificando nuevamente el dictamen de POSITIVA con un porcentaje de 0,0% por lo cual el día 21 de abril de 2015 decido apelar, para que sea la junta Nacional de Calificación de invalidez.

DECIMO PRIMERO: Actualmente me encuentro en la total desprotección, pues a raíz del estado de salud en el que me encuentro, fui despedido de la empresa en la cual laboraba, desde el momento en que sufrí el accidente, aun cuando tenían conocimiento de mi actual estado de salud y de la estabilidad laboral reforzada que me cobija la ley, lo que hace que mi calidad de vida desmejore cada día, al no poder percibir ningún sustento económico que me ayude a suplir mis necesidades básicas y las de mi familia.

DECIMO SEGUNDO: Finalmente señor juez quiero recalcar que el accidente laboral que sufrí mientras laboraba para la empresa **xxxxxx S.A.S** afectó gravemente mi estado físico, lo cual, es claro que con mi actual edad es difícil conseguir un empleo que me pueda ayudar a suplir mis necesidades económicas y las de mi familia ya que soy padre de dos menores de edad de 11 y 16 años quienes dependen única y exclusivamente de mis ingresos económicos. A lo largo de mi vida siempre me he dedicado a cualquier tipo de trabajo para llevar un sustento diario por lo cual, al realizar siempre actividades laborales aparentemente “no formales”, en donde las empresas no realizaron los respectivos aportes a pensión, hoy con mi edad no cuento con una pensión y el único medio económico con el que contaba era con mi fuerza de trabajo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

DERECHOS VULNERADOS

Fundamento de esta acción de tutela en lo preceptuado en el preámbulo y derechos vulnerados en este caso concreto son **A LA SEGURIDAD SOCIAL, AL TRABAJO, A LA DIGNIDAD HUMANA, A LA VIDA DIGNA, AL MÍNIMO VITAL y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** y 86 de la Constitución Política donde consagra la acción de TUTELA como el mecanismo de amparo idóneo para obtener la protección inmediata de los derechos Fundamentales cuando

quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, en este sentido ha sido profusa la defensa de los derechos a la vida y a la salud a través de la jurisdicción constitucional.

Los consagrados en la Carta Política en sus artículos 13, 25, 53 y 86, así como los decretos reglamentarios 2591 de 1991 y 306 de 1992.

Constitución Política de Colombia, Artículo 13.

“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

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

Constitución Política de Colombia, Artículo 25.

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

Constitución Política de Colombia, Artículo 53.

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Este derecho reconocido constitucionalmente, se ha denominado por la jurisprudencia constitucional al desarrollar los artículos 13 y 47, como “estabilidad laboral reforzada”, para garantizar a los sujetos con discapacidad, la permanencia en el empleo luego de haber adquirido la respectiva “limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”

La jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección laboral reforzada se predica no sólo de quienes tienen una calificación que acredita

su condición de discapacidad o invalidez, sino también de aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo.

La jurisprudencia constitucional ha señalado que la protección laboral reforzada

“(…)cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer una i) deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales.”

Declaración universal de derechos humanos, artículo 25

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Código sustantivo del trabajo

Artículo.11. Derecho al trabajo

“Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio dentro de las normas prescritas por la constitución y la ley.”

De la misma forma, mediante la expedición de la **Ley 361 de 1997** “**Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones**”, el legislador consagró la especial protección que la Constitución otorga a este grupo de personas, con el diseño de una política pública orientada a lograr su rehabilitación, integración social y a procurarles la atención especializada que de acuerdo a sus necesidades demanden.

Artículo 26: “en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo medie autorización de su oficina de trabajo.

No obstante quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior tendrán derecho a una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicios de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el código sustantivo del trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

JURISPRUDENCIA

Planteamiento del Problema Jurídico.

¿Procede la acción de tutela para proteger mis derechos fundamentales, a efecto de mantener la relación laboral con la xxxxxxxx, toda vez que me tengo una estabilidad laboral reforzada producto de mi enfermedad?

Repuesta al Planteamiento

Las generalidades, finalidades, desarrollo jurisprudencial y la fundamentación constitucional de los derechos laborales, se da a partir de lo contemplado en la Constitución Política de 1991, en donde se evidencian mecanismos efectivos para proteger al trabajador en caso de debilidad manifiesta, dicho lo anterior, la acción de tutela, es un mecanismo que tiene por objeto la protección de los derechos constitucionales fundamentales, aún de aquellos que no se encuentren consagrados en la constitución, pero que resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier persona (Natural o Jurídica). En efecto, la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional, ha establecido que el accionante debe cumplir con una serie de requisitos, a efecto de ser procedente dicho mecanismo. Al respecto la sentencia T -041/ 14 Mp. Luis Ernesto Vargas manifestó:

“De acuerdo con este requisito, la acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable”.

Ahora bien, tal como se mencionó al inicio del texto, los trabajadores cuenta con un mecanismo constitucional, en donde claramente busca protegerlos en el marco de la relación laboral, y por consiguiente, sus derechos laborales, en donde, su *estado de vulnerabilidad manifiesta* refleja la necesidad iniciar dicha acción. Al respecto la sentencia T -041/ 14 Mp. Luis Ernesto Vargas manifestó:

“Esta protección constitucional, implica que “aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial”. Si bien

todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”.

Así las cosas, es de resaltar los casos en que la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional ha establecido los criterios para proteger dichos derechos, encuadrándolos bajo la denominada estabilidad laboral reforzada, en donde se busca la protección y amparo a las contingencias en materia de salud, al respecto la sentencia T -041/ 14 Mp. Luis Ernesto Vargas reitera:

“Ha entendido este Tribunal que cuando el sujeto no haya sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad, el amparo será transitorio. En otros términos, “la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”. Por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo”.

Ahora bien, la protección anteriormente descrita, cobija a los trabajadores que se encuentren vinculados con cualquier tipo de contrato, toda vez, que la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional en su expresión de garantista, establece la protección en caso de enfermedad, a efecto de mantener el acceso a una salud digna, y por consiguiente no generar una carga económica al

trabajador. Al respecto la sentencia T -041/ 14 Mp. Luis Ernesto Vargas manifestó:

Para esta Corte, la garantía de la estabilidad en el empleo cubija todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distinción de la naturaleza del vínculo contractual, en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador.

Dicho lo anterior, la finalidad esencial del trabajador para con su empleador con la acción de tutela, es la procedencia del reintegro al trabajo por las condiciones descritas, en donde, es de resaltar, que el empleador cuando se encuentre en este tipo de situaciones fácticas, debe solicitar la correspondiente autorización a la oficina del trabajo, en concordancia con lo estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, al respecto la sentencia T -041/ 14 Mp. Luis Ernesto Vargas manifestó:

“en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional “considera [que] la acción de tutela [es] procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización.” Lo anterior, con el fin de

proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso engorroso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

Ya en el estudio del caso en concreto, xxxxxxx S.A.S, terminó el vínculo laboral de manera unilateral, sin tener en cuenta la estabilidad laboral reforzada por mi estado de salud ya que producto de este accidente laboral no puedo realizar actividades por un tiempo prolongado puesto que me ocasiona múltiples dolores a causa de mi enfermedad. A pesar de lo anteriormente descrito, la EMPRESA xxxxxxxx S.A.S, desconoció mis derechos fundamentales.

De manera reiterada la Honorable Corte Constitucional, ha expresado que las personas que son despedidas por razón de un deterioro o disminución de su capacidad laboral o por estar en incapacidad médica pueden acudir a los mecanismos constitucionalmente establecidos, es por este motivo, que la acción de tutela, tal como se mencionó al inicio, es procedente, con el fin de lograr una estabilidad laboral que me garantice los derechos fundamentales constitucionales y por consiguiente una atención médica integral. Al respecto la Sentencia T-198 del 2006 manifestó:

“... el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado”.

Es de establecer, que es deber del empleador mantener la relación laboral, como acción de SOLIDARIDAD frente al trabajador incapacitado por enfermedad, en

donde la jurisprudencia ha reiterado, que producto de su condición no puede ser desvinculado por las connotaciones fácticas descritas, al respecto la sentencia T-003/10 Mp. Jorge Ignacio PreteltChaljub manifestó:

“En ese orden de ideas, el empleador, de acuerdo con el principio de solidaridad, debe tener un especial cuidado con los trabajadores que estén incapacitados por un accidente de trabajo o una enfermedad, sin que pueda en esas circunstancias ocurrir una desvinculación laboral, pues este grupo de la población, por la condición en la que se encuentran, gozan de una especial protección constitucional por estar en una situación de debilidad manifiesta”

En consecuencia, es claro que hoy por hoy, las empresas, no pueden despedir de manera unilateral a los trabajadores que se encuentre en debilidad manifiesta por temas de salud, en definitivo, se busca conseguir un reintegro laboral argumentando la situación fáctica, en donde el Estado como garante de las relaciones, debe propender por la dignidad humana de la clase trabajadora, en donde sus políticas siempre deben enmarcarse en garantizar los principios y derechos consagrados en la Constitución Política de Colombia, en virtud de lo anterior, Colombia en consonancia con los principios y fines rectores, ratificó el convenio 159 (*readaptación profesional y el empleo de personas inválidas*) de la Organización Internacional del Trabajo mediante la ley 82 de 1988, que básicamente, busca la protección de esos trabajadores que se encuentre en una debilidad manifiesta inminente, la cual sus derechos deben ser protegidos por el empleador, a su vez, es estimable destacar que la terminación unilateral del contrato en circunstancias de debilidad manifiesta representa una vulneración directa a los derechos fundamentales previamente mencionados, toda vez que la inobservancia de la prestación de los servicios médicos, representan una imposibilidad para desarrollar las facultades y derechos del trabajador, de igual manera, es pertinente recordar que la finalización del contrato por vencimiento del termino pactado, no es argumento fuerte y/o sensato para la terminación del

contrato laboral, toda vez que la Constitución Política de Colombia se cimienta en los principios, destacando la estabilidad laboral y la protección del trabajador en circunstancias de debilidad manifiesta, dicho lo anterior, la ley 361 de 1997 en su artículo 26, manifiesta:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.”

Para finalizar, la sentencia T-417/10 Mp. María Victoria Calle Correa, establece que es necesario y razonable manifestar que cuando un trabajador pueda catalogarse en las circunstancias descritas, el juez constitucional de tutela, debe actuar a fin de proteger la situación fáctica, en donde particularmente, mi condición señala la necesidad de mantener el vínculo laboral por la enfermedad de origen laboral que padezco.

Ahora bien, la sentencia T – 651 de 2012 Mp. Jorge Iván Palacio, ha manifestado que el juez debe verificar la situación fáctica del trabajador, y si encuentra violación de los siguientes puntos, debe proteger el derecho. (i) Que el peticionario pueda considerarse en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación y (iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Social (Hoy, oficina del Trabajo). En tal magnitud, xxxxxxxx S.A.S , no observo mi situación actual de (debilidad manifiesta) en salud, aun teniendo pleno conocimiento de la situación, tal como se demuestra en los hechos, debo continuar tomando medicamentos y lo sustenta mi historia clínica y demás ordenes anexadas en la presente acción. De lo anterior, es

necesario aseverar que a la fecha no he sido notificada por parte la oficina del trabajo, de la autorización del despido.

DE LA FAMILIA, LOS SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN, LOS NIÑOS, LOS PADRES ADULTOS MAYORES.

La familia, dentro de un marco jurídico internacional, ha sido recogida a través de diversos instrumentos internacionales que versan sobre derechos humanos, comoquiera que ésta se entiende como la base fundamental para el desarrollo de la sociedad humana y de los mismos Estados, asistiéndole a la familia, como núcleo de la humanidad, una serie de derechos que trascienden de las esferas estatales y se constituyen como un precedente de obligatorio cumplimiento por parte de los Estados contratantes de estos instrumentos, entre los que se encuentran la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 16 numeral 3³⁵), la Convención Americana de Derechos Humanos (artículo 17), entre otros. En concordancia, y dentro del marco del Derecho Interamericano de Derechos Humanos, de conformidad con el artículo 17 y demás concordantes de la Convención, le asiste a los Estados la obligación de la protección de la familia, comoquiera que ésta no sólo constituye la base fundamental y estructural de la sociedad, sino que es a partir de la familia que se configuran y estructuran otra serie de derechos humanos de mayor entidad e interés jurídico internacional: como los derechos de los niños, que de conformidad con el artículo 19 *ibídem*, tienen derecho a tener una familia, tal como lo señaló la H. Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Sentencia del 25 noviembre de 2013 al decidir el “caso familia pacheco tineo vs. Estado plurinacional de Bolivia”.

³⁵ El citado artículo expresa que “La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 16 numeral 3).

Dentro del marco jurídico colombiano, se debe tener en cuenta que la familia cobra vital importancia y es sujeto de especial protección³⁶, comoquiera que la Constitución Política de 1991 en su artículo 42 establece que esta es el núcleo fundamental de la sociedad colombiana, entendiéndose que “[la] familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado” (Sentencia T-098 de 1995), por lo que se le reconoce dentro del Estado Social de Derechos, una serie de derechos de carácter fundamental y humano para todos sus integrantes con la finalidad de brindar una protección integral de éstos, sin importar la forma en cómo se encuentre constituida o el género sexual y/o inclinación/preferencia sexual de quienes la integren, ya que la familia no sólo se constituye por la forma en que ésta se encuentra jurídicamente conformada, es decir, no es relevante si se constituyó a partir de un vínculo matrimonial o de la Unión Marital de Hecho; como tampoco es relevante la inclinación sexual de sus integrantes y/o conformantes, ya que ésta puede estar constituida por la unión de dos personas del mismo sexo (familia homoparental) así como por la unión personas de diverso sexo (familia heteroparental), resultando para todos los casos siendo el sentimiento, el amor, la solidaridad y la unión los criterios que prevalecen para considerar si es o no familia, lo que va incluso por encima de la forma contractual o estructural de la misma, tal como lo ha indicado la Corte Constitucional³⁷, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado en las sentencias que han extendido y reconocido los derechos tanto a las familias constituidas a través de uniones maritales de hecho, como a las parejas homoparentales, incluyéndose las familias de hecho³⁸ que también son protegidas.

³⁶ Al respecto sostiene la Corte Constitucional que "La familia es considerada por el ordenamiento constitucional como elemento esencial de convivencia y factor insustituible del progreso colectivo, motivos por los cuales es necesario centro de la atención y la actividad estatales y objeto de protección jurídica por excelencia" (Sentencia T-098 de 1995).

³⁷ Al respecto ver la sentencia C-1035 de 2008, C-840 de 2010, T-606 de 2013,

³⁸ La Corte Constitucional, respecto de las familias de hecho indicó que “La protección constitucional a la familia no se restringe a aquellas conformadas en virtud de vínculos jurídicos o de consanguinidad exclusivamente, sino también a las que surgen de facto o llamadas familias de

Ahora bien, dentro del marco de los derechos a que tiene la familia, se debe tener en cuenta que a esta le es aplicable el decálogo de los derechos nominados en la Constitución, así como de aquellos que no se encuentran nominados (derechos innominados) y que se van reconociendo con posterioridad dentro de un juicio de interpretación judicial y constitucional; ello bajo el entendido de que la Constitución Política de 1991 no contiene un cuerpo de derechos fundamentales de carácter cerrado, sino que permite la inclusión de nuevos derechos a partir de la interpretación constitucional, siendo una Constitución de características de *números apertus*, por lo que a la familia le es aplicable las consideraciones y los derechos sobre la igualdad, la dignidad humana de sus integrantes, la educación de los mismos, la intimidad, el trabajo de quien tienen la obligación de prestar sustento a sus integrantes (normalmente son los padres), el mínimo vital de la unión familiar, entre otra serie de derechos de carácter fundamental y humano con base a los instrumentos internacionales que versan sobre ésta.

MEDIDA PROVISIONAL

De acuerdo al art. 7 del DECRETO 2591 de 1991, solicito respetuosamente, de manera perentoria, al admitirse esta tutela se tomen las medidas necesarias y urgentes, para proteger mis derechos fundamentales y no hacer ilusorio el efecto de un eventual fallo a favor de esta, evitando además se sigan causando más perjuicios a mi estado de salud.

crianza, atendiendo a un concepto sustancial y no formal de familia, en donde la convivencia continua, el afecto, la protección, el auxilio y respeto mutuos van consolidando núcleos familiares de hecho, que el derecho no puede desconocer ni discriminar cuando se trata del reconocimiento de derechos y prerrogativas a quienes integran tales familias. La protección constitucional de la familia también se proyecta a las conformadas por padres e hijos de crianza, esto es, las que surgen no por lazos de consanguinidad o vínculos jurídicos, sino por relaciones de afecto, respeto, solidaridad, comprensión y protección. La evolución y dinámica de las relaciones humanas en la actualidad hace imperioso reconocer que existen núcleos y relaciones familiares en donde las personas no están unidas única y exclusivamente por vínculos jurídicos o naturales, sino por situaciones de facto, caracterizadas y conformadas a partir de la convivencia y en virtud de los lazos de afecto, solidaridad, respeto, protección y asistencia, y en las cuales pueden identificarse como padres o abuelos de crianza a los cuidadores que ejercen la autoridad parental, relaciones familiares de crianza que también son destinatarias de las medidas de protección a la familia fijadas en la Constitución Política y la ley” (Sentencia T-606 de 2013)

PRETENSIONES

Con base a los hechos relacionados solicito al Señor (a) Juez disponer y ordenar a la parte ACCIONADA lo siguiente:

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales constitucionales a la **DIGNIDAD HUMANA, A LA FAMILIA, SALUD, VIDA, SEGURIDAD SOCIAL, MINIMO VITAL Y AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS.**

SEGUNDO: TUTELAR el derecho fundamental a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** por causa de la necesidad de protección especial que requiero dada mi condición de vulnerabilidad y tratamiento médico que debo continuar, que requiere de un tratamiento integral.

TERCERO: ORDENAR a xxxxxxxxxx, el **REINTEGRO LABORAL** de forma **INMEDIATA** en condiciones laborales acorde a mi estado de debilidad manifiesta por mis condiciones de salud, en un puesto de trabajo igual o superior acorde a mi estado de salud.

CUARTO: ORDENAR a xxxxxxxxxx, cancelar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir producto del inminente despedido y por consiguiente los aportes al régimen de seguridad social dejados de percibir desde la fecha del despido hasta cuando se produzca el reintegro.

QUINTO: ORDENAR a xxxxxxxxxx, cancelar el pago de la indemnización por despido ilegal.

SEXTO: ORDENAR a xxxxxxxxxx, abstenga de orientar medidas que colisionen con la protección de los derechos anteriormente incoados, durante todo el transcurso de mi vínculo laboral con la empresa.

SEPTIMO: ORDENAR xxxxxxxxx, afiliarme nuevamente al sistema de seguridad social, ya que mi actual estado de salud requiere la continuación de tratamiento médico.

JURAMENTO

Bajo la gravedad de juramento manifiesto que no he promovido Acción de Tutela alguna por los mismos hechos, ante otra autoridad judicial.

PRUEBAS

1. Fotocopia de la cedula de ciudadanía
2. Fotocopia de registros civiles de menores de edad
3. Fotocopia de historia clínica de urgencias de fecha 23 de octubre de 2014
4. Fotocopia reporte de incapacidades medicas
5. Fotocopia historia clínica del 10 de noviembre de 2014
6. Fotocopia reporte de afiliación a la ARL por parte de empresa
7. Fotocopia calificación de la junta regional de calificación de invalidez

ANEXOS

1. Los mismos señalados en el acápite de las pruebas documentales.

COMPETENCIA

Es usted Señor (a) juez competente para conocer de este asunto por su naturaleza y el lugar de ocurrencia de los hechos que motivan la presente acción al haber sido vulnerados, de acuerdo con el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFICACIONES

-ACCIONADOS:

- ACCIONANTE:

Atentamente;

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

ANEXO B.LIQUIDACION DE PRESTACIONES LEGALES

Señores

Xxxxxx

E.S.D.

Teniendo en cuenta que el señor xxxxxxx, laboró con Ustedes mediante la prórroga de contrato a término fijo de trabajo desde el 16 de Junio de 2015 hasta el 30 de Julio de 2015, me permito presentarle el cálculo correspondiente a sus Prestaciones Sociales, los cuales se discriminan así:

- 1. Vacaciones desde 17 de octubre de 2015 hasta la fecha del despido**
- 2. Prima de julio de 2015**
- 3. Cesantías e interesas a las cesantías de 2015**
- 4. Indemnización por despido sin justa causa.**

INFORMACIÓN GENERAL

DATOS DEL TRABAJADOR		
NOMBRE	DIRECCIÓN	
xxxxxx	xxxxxx	
IDENTIFICACIÓN	TELÉFONO	
xxxxxx	xxxxxx	
DATOS DEL EMPLEADOR		
NOMBRE	DIRECCIÓN	
REPRESENTANTE LEGAL	IDENTIFICACIÓN	
DATOS DEL CONTRATO		
LABOR DESEMPEÑADA	CLASE DE CONTRATO CELEBRADO	
	CONTRATO A TERMINO FIJO	
DURACIÓN DEL CONTRATO		JORNADAS DE TRABAJO
F. INGRESO	16 de Junio de 2015	Lunes a Viernes 07:00 a.m. a 05:00 p.m. Sabado 07: a.m. a 12.00 p.m.
F. DESPIDO	30 de Julio de 2015	

Teniendo claro lo anterior, sumado a la información suministrada por el usuario, se procede a hacer la respectiva liquidación:

PARA SACAR EL SALARIO BASE PARA DE LIQUIDACIÓN SE DEBE TENER EN CUENTA LO SIGUIENTE:

El artículo 127 del código sustantivo del trabajo, prescribe lo siguiente: Para liquidar a un trabajador, se debe tener en cuenta que el salario no es sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

1. AUXILIO DE CESANTIAS

ARTICULO 249. REGLA GENERAL. Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

ARTICULO 253. SALARIO BASE PARA LA LIQUIDACION DE LA CESANTIA. Modificado por el art. 17 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:
1. Para liquidar el auxilio de Cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

2. INTERESES SOBRE LAS CESANTIAS

Cuando se liquida un contrato de trabajo, o cuando se hace una liquidación parcial de cesantías, los intereses sobre cesantías, se deben pagar a más tardar antes de finalizar el mes siguiente a la fecha de liquidación de las cesantías. En cualquier caso, los intereses sobre las cesantías se calculan sobre el saldo acumulado a la fecha de liquidación.

Los intereses sobre cesantías son del 12% anual, o proporcional por fracción de año. Este punto es muy importante, puesto que no se puede aplicar un 12% sobre el saldo acumulado a 31 de diciembre cuando el empleado solo ha laborado seis meses, por tanto, en este caso, se debe aplicar el interés según la proporción del tiempo laborado.”

3. PRIMA LEGAL DE SERVICIOS

Se liquida y paga de conformidad con lo establecido en el artículo 306, capítulo 6 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo. Por los 360 días del año laboral le corresponden 30 días de prima de servicios: Esta prima de servicios sustituye la participación de utilidades y la prima de beneficios que estableció la legislación anterior.

4. VACACIONES

Se liquida y paga de conformidad con lo establecido en los artículos 186 y SS, 189 del CST y el Parágrafo del Art. 3 de la Ley 50 de 1990. Para la liquidación de éste auxilio "se tomará como base el último salario devengado por el trabajador (Art.

189 numeral 3 -CST-)". Por los 360 días del año laboral le corresponden 15 días hábiles de vacaciones.

LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES

SALARIO BASE AÑO 2015:

Básico Mensual \$644.350.00 m/c

SALARIO DEVENGADO PARA EL 2015

Salario básico \$ 644.350.00 m/c

Salario base\$ 1.308.094.00 m/c

TOTAL ADEUDADO 2014:

VACACIONES	\$ 130.268.00 m/c
TOTAL	\$ 130.268.00 m/c

TOTAL ADEUDADO 2015:

PRIMA	\$ 643.285.00 m/c
--------------	--------------------------

CESANTIAS	\$ 804.107.00 m/c
INTERESES A LAS CESANTIAS	\$ 55.483.00 m/c
VACACIONES	\$ 304.458.00 m/c
INDEMNIZACION POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA	\$ 13.953.586.00 m/c
<u>TOTAL</u>	\$15.891.187.00 m/c

El Centro de Atención Laboral (CAL) efectuó la presente liquidación teniendo en cuenta los parámetros que la ley sustancial laboral ha prescrito en su Código Sustantivo del Trabajo, tomando como presupuesto inicial la información que suministro el usuario.

SOLICITUD DE PAGO

De manera expresa y con el debido respeto el trabajador solicita al empleador el pago de la totalidad de los créditos cuantificados mediante el presente escrito.

De lo contrario, éste tendrá derecho al pago de una INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO. La cual está prevista en el artículo 65 del CST, así: Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del

contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Super financiera, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN LABORAL

La presente liquidación constituye una reclamación escrita de las prestaciones sociales y demás conceptos laborales al empleador y en ese sentido interrumpe la prescripción de la acción laboral, de conformidad con el art 489 del código sustantivo del Trabajo.

Cordialmente,

XXXXXXXXX

ANEXO C. PRECEDENTE JUDICIAL DE LA RAMA JUDICIAL DEL PODER PUBLICO DE LA CUIDAD DE BUCARAMANGA RESPECTO DE ACCIONES DE TUTELA INTERPUESTAS POR LA UNION SINDICAL OBRERA –USO-.

“El deber de aplicar los precedentes de los jueces de la república es un deber jurídico de rango constitucional: emana de una norma de la Constitución, o al menos de cierto sentido que la Corte Constitucional le otorga a algunas de las disposiciones de la Carta Magna; por tanto, es un precedente judicial de rango constitucional”.³⁹

JUZGADO	RADICADO	ACCIONANTE	ACCIONADO	PROBLEMA JURIDICO	FALLO
----------------	-----------------	-------------------	------------------	------------------------------	--------------

³⁹Jorge Andrés Contreras Calderón. Revista FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS. Vol. 41, No. 115 / p. 331-361 Medellín - Colombia. Julio-Diciembre de 2011, ISSN 0120-3886. El precedente judicial en Colombia: Un análisis desde la teoría del derecho.

Juzgado Quinto Penal del circuito con funciones de conocimiento.	68001310900520150002700.	ANDRES PAUL OLAYA BULLAA	ECOPETROL, LA EMPRESA UT PEXLAB, UNION SINDICAL Y OTROS.	¿Se vulneran derechos fundamentales al señor ANDRES PAUL OLAYA al cancelarse de manera anticipada el contrato laboral a término fijo celebrado con la empresa contratista UT PEXLAB?	Confirmatorio.
Juzgado segundo administrativo oral del circuito de Bucaramanga.	2015077.	CLAUDIA LILIANA JAIMES BASTO.	ECOPETROL S.S MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD	¿Existe vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la asociación	Confirmatorio.

			SOCIAL Y TIP.	sindical y al debido proceso laboral, con la terminación anticipada del contrato laboral celebrado entre TIP LTDA y la accionante?	
Juzgado segundo administrativo oral del circuito de Bucaramanga.	2015076.	LINA MARCELA MORALES VARGAS.	ECOPETROL S.A MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD Y TIP LTDA.	¿Existe vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la asociación sindical y al debido proceso laboral, con la terminación anticipada del contrato laboral	Confirmatorio.

				celebrado entre TIP y la accionante?	
Juzgado segundo administrativo oral del circuito de Bucaramanga.	201571.	MELBA JOHANA SANCHEZ SOLEDAD.	ECOPETROL S.A MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD Y TIP LTDA.	¿Existe vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la asociación sindical y al debido proceso laboral, con la terminación anticipada del contrato laboral celebrado entre TIP y la accionante?	Confirmatorio.
Juzgado Quinto Penal del circuito	68001310900520150002800.	SANDRA MILENA FANDIÑO.	ECOPETROL, LA EMPRESA UT PEXLAB,	¿Se vulneran derechos fundamentales	Confirmatorio.

<p>con funciones de conocimiento.</p>			<p>UNION SINDICAL Y OTROS.</p>	<p>de la señora SANDRA MILENA FANDIÑO al cancelarse de manera anticipada el contrato laboral a término fijo celebrado con la empresa contratista TIP LTDA?</p>	
--	--	--	--------------------------------	--	--

FUENTE: Elaboración propia, basada en los datos suministrados por el Centro de Atención Laboral sobre las líneas de acción para el desarrollo de los lineamientos de la institución.

El presente escrito tiene como principal objetivo analizar el precedente judicial que ha sentado la Rama judicial del poder público de la ciudad de Bucaramanga respecto de las vulneraciones de derechos constitucionales de los trabajadores y trabajadoras tercerizados de las empresas contratistas de Ecopetrol S.A y pertenecientes al sindicato: UNION SINDICAL OBRERA –USO- , cuyos derechos se han visto afectados al ser despedidos sin justa causa por parte del empleador arguyendo la existencia de un término fijo para dar por terminada la relación laboral con el trabajador; como también la problemática económica a la cual se ve enfrentado el país por la baja del petróleo por lo cual se encuentran “obligados a dar por terminada la relación contractual con la empresa ECOPETROL S.A”.

De acuerdo a las acciones desplegadas por diferentes miembros pertenecientes a la Unión Sindical Obrera, en este caso las acciones de tutela interpuestas con el fin de buscar la protección de derechos fundamentales, tales como, el derecho al trabajo, al mínimo vital, el derecho de asociación y estabilidad laboral reforzadas, los juzgados QUINTO PENAL DEL CIRCUITO CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO DE LA CIUDAD Y BUCARAMANGA y JUZGADO SEGUNDO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE BUCARAMANGA , han fallado con fundamento en un análisis minucioso y detallado que se ha realizado con el fin de corroborar y confirmar la vulneración directa de tales derechos constitucionalmente reconocidos por nuestra carta política.

Con base en lo anterior las salas han argumentado en sus consideraciones:

1. JUZGADO QUINTO PENAL DEL CIRCUITO CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO.

PROBLEMA JURIDICO QUE PLANTEA EL JUZGADO: ¿Se vulneran derechos fundamentales de los accionantes al cancelarse de manera

anticipada el contrato laboral a término fijo celebrado con la empresa contratista TIP LTDA?

El juzgado ha de plantear diversos criterios para poder resolver el problema jurídico que se ha planteado inicialmente, por lo cual decide analizar los temas referentes a la efectividad de la acción de tutela dentro de las controversias que se originan en el marco de una relación laboral, el despido sin justa causa cuando se trata de trabajadores sindicalizados, la solidaridad de la empresa principal para con los empleados del contratista, la estabilidad laboral reforzada y sobre la debilidad manifiesta.

La acción de tutela resulta ser efectiva para garantizar derechos fundamentales vulnerados dentro de una relación laboral.

Al respecto el Juzgado quinto penal del circuito con funciones de conocimiento cita la sentencia SU- 342 del año de 1995 en la cual decide sobre la efectividad de la acción de tutela en los casos en los cuales se busca resolver controversias que se originan en el marco legal de una relación laboral, en donde se debe tener en cuenta, que ésta competencia en su inicio pertenece a la jurisdicción ordinaria, no obstante menciona la honorable sala que si lo que se busca es el *“amparo de un derecho fundamental que ha sido infringido dentro de la relación laboral, el asuntos puede ser decidido por el juez de tutela debido a la impostergable urgencia de garantizar la adecuada protección a estas garantías”*⁴⁰.

El juzgado, frente a este primer problema planteado busca corroborar la efectividad de la acción de tutela frente a los casos en que si bien, en principio la

⁴⁰ Sentencia T- 998/10, Magistrado Ponente: Doctor JORGE IGNACIO PRETELT.

controversia pertenece a la jurisdicción ordinaria , no se debe desconocer que el juez de tutela puede fallar cuando resulte evidenciada la vulneración de derechos constitucionales que son de vital relevancia para el sujeto, ejemplo de ello es el derecho a tener un trabajo en el cual el trabajador pueda gozar de una estabilidad laboral que le permita contar con unos mínimos para garantizarle a su núcleo familiar vivir en condiciones dignas.

Despidos sin justa causa de trabajadores sindicalizados.

El juzgado quinto penal del circuito con funciones de conocimiento entra analizar la efectividad de la acción de tutela frente a casos en los cuales el empleador de manera unilateral, decide dar por terminada la relación laboral, aun teniendo pleno conocimiento que, los trabajadores que están siendo despedidos hacer parte de una asociación sindical, en donde la principal pretensión que se busca al ser despedido sin justa causa, ha de ser que el trabajador sea reintegrado, para lo cual sabemos que la competencia frente a la controversia generada hace parte de los jueces laborales ordinarios.

La sentencia de tutela 920 del año 2002, al respecto, dice que si bien el tema sobre reintegros laborales en principio hace parte de la jurisdicción ordinaria, adicionalmente " *mediante la interposición de la acción de tutela los ciudadanos buscan recuperar su trabajo y hacer efectivo su derecho de asociación sindical, lo cual pone en evidencia la relevancia constitucional de estos problemas jurídicos*"⁴¹. El juez de constitucional será competente para conocer de estos problemas jurídicos, en los casos en que, habiendo un medio idóneo para hacer efectivo un derecho, no se cuenta con una solución real de protección de los derechos fundamentales vulnerados de los trabajadores. Por eso señor juez, en ese caso, el mecanismo de acción de tutela es un medio idóneo para hacer efectivo derechos fundamentales.

⁴¹ Sentencia T- 920/10 Magistrado ponente: Doctor JORGE IGNACIO PRETELT.

El juzgado quinto penal del circuito de Bucaramanga argumentó frente al caso de los trabajadores tercerizados del ICP por parte de las empresas contratistas, “ a la terminación del contrato *del contrato comercial por mutuo acuerdo que realizan estas empresas, cancelando posteriormente como consecuencia de dicho acuerdo, los contratos laborales de los trabajadores del ICP vinculados directamente con la UT PEXLAB de forma anticipada, desconocen los derechos que le asistían a los trabajadores tercerizados lo cual genera un ambiente de protesta y descontento por parte del personal liderado por la unión sindical quienes en conjunto reclaman la protección de sus derechos ya que este hecho se da paralelo a las protestas y manifestaciones pacíficas que se celebran (...)*”⁴² para el juzgado, este tipo de acciones por parte de las empresas contratista son violatorios de derecho fundamentales, toda vez que se están desconociendo derechos que les pertenecen como el caso de todos estos trabajadores que pertenecen a una organización sindical y que están siendo despedidos sin una justa causa.

Solidaridad de la empresa principal para con los empleados del contratista.

Para el juzgado existe solidaridad frente a la responsabilidad que se genera por todo tipo de vulneración y derechos que les asisten a los trabajadores tercerizados por parte de las diferentes contratistas que realizan contratos comerciales con la empresa ECOPETROL S.A, ya que como lo establece el artículo 34 del código sustantivo del trabajo “ si una empresa contrata con un contratista independiente la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, dicha empresa será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho sus trabajadores, siempre y cuando las labores que estos ejecuten pertenezcan a las actividades normales de la empresa.”

⁴²Juzgado quinto penal del circuito de Bucaramanga.

Así, existe solidaridad frente a las diferentes empresas para las cuales labora el trabajador tercerizado, en donde serán responsables de toda vulneración directa de derechos fundamentales como, el derecho al trabajo, a la igualdad, a tener una vida digna, a contar con un mínimo vital, estas dos empresas deberán hacerse cargo frente a todas las controversias que puedan surgir dentro de la relación laboral.

Derecho a la estabilidad laboral

Sabemos en principio que la estabilidad laboral es un derecho constitucional otorgado por la carta constitucional en el cual todo ciudadano colombiano tiene derecho a que el Estado proteja su derecho. El juzgado quinto penal del circuito de Bucaramanga, argumenta en principio que la estabilidad laboral es la garantía que tiene todo trabajador para permanecer en su empleo, incluso en los casos en que el empleador se encuentre en contra, a menos que exista una causal para su despido dentro del marco legal correspondiente para despedir al trabajador. Lo que busca la garantía de la estabilidad laboral, es básicamente la protección de que los trabajadores no sean desprotegidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo y así puedan contar con unos mínimos para poder vivir de una manera digna al igual que su núcleo familiar.

Estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta.

El juzgado analiza la debilidad manifiesta que presentan miembros de sindicatos y que requieren de especial protección por parte del Estado en cabeza de sus instituciones. Así el juzgado mantiene la postura, de que la protección de los trabajadores deriva de un mandato constitucional y legal, toda vez que los trabajadores que se encuentran afiliados a un sindicato se encuentran cobijados bajo un fuero sindical que deriva de la libertad sindical dentro del cual este último

hace parte de un derecho fundamental constitucionalmente protegido por el Estado y ratificado en tratados internacionales como los convenios 87 y 89 de la organización internacional del trabajo .

En sentencia de tutela T-1040 del año 2001 frente al caso de trabajadores con una debilidad manifiesta, le recuerda al empleador que aun existiendo un contrato a término fijo o de obra /laboral, el llegar el termino para dar por terminada la relación laboral no necesariamente significa una causa para darla por concluida.

Al reconocerse el derecho de asociación a un trabajador, llevará ello implícito la existencia de una garantía de estabilidad reforzada. Esta garantía “*consiste en la prescripción de que sus contratos sean terminados por el empleador, si no existe una causa justa previamente calificada por un juez laboral*”.⁴³ Así los trabajadores sindicalizados cuentan con una protección especial que el empleador no podrá pasar por alto como es el caso de no acudir en principio al ministerio de trabajo para argumentan de forma certera y coherente el despido de un trabajador sindicalizado.

Derechos constitucionales protegidos por el juzgado:

1. Derecho fundamental al trabajo.
2. Derecho a la igualdad.
3. Derecho al mínimo vital.
4. Derecho de asociación.
5. Derecho a la estabilidad laboral.

⁴³ Sentencia de tutela 842 del año 2013.

2. JUZGADO SEGUNDO ADMINISTRATIVO ORAL DEL CIRCUITO DE BUCARMANGA

PROBLEMA JURIDICO QUE PLANTEA EL JUZGADO: ¿Existe vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la asociación sindical y al debido proceso laboral, con la terminación anticipada del contrato laboral celebrado entre TIP LTDA y la accionante?

El juzgado segundo administrativo oral del circuito de Bucaramanga para dar solución al problema jurídico planteado, que dio inicio a la controversia, a través de su fundamento jurídico para fallar analiza dos ejes temáticos que son de relevancia fundamental para el caso, como lo es, el derecho al mínimo vital y a la vida digna, así como el principio de subsidiaridad de la acción de tutela para fallar en casos en los que la competencia en principio hace parte de la jurisdicción ordinaria.

El derecho al mínimo vital y a la vida digna

Al respecto el juez administrativo entiende por mínimo vital, un derecho constitucionalmente otorgado por el Estado Colombiano dentro del marco de un Estado social de derecho, que a su vez recoge diversos derechos como el derecho a vivir en condiciones de dignidad, acceder a la salud, a tener un trabajo que garantice unas necesidades básicas, acceder a la educación, a la seguridad social, todo ello como garantía para vivir en condiciones justas.

La sala entra a estudiar el caso en concreto, en donde se busca analizar si el despido injustificado por parte del empleador viola directamente el mínimo vital de trabajador toda vez que al no contar con un salario no se podría suplir unas necesidades básicas, para lo cual la sala recuerda que a pesar que el salario mínimo no es igual al mínimo vital, no debemos desconocer existen unas situaciones “ *en las que proteger el salario mínimo de una persona no necesariamente garantiza las condiciones básicas sin las cuales un individuo no podría vivir dignamente.*”

Tratados internacionales de derechos humanos nos permiten corroborar que el mínimo vital garantiza la subsistencia en condiciones de justicia a los seres humanos, por ejemplo el trabajo es un mecanismo esencial para que el individuo como sujeto activo dentro de un sistema laboral y su núcleo familiar puedan acceder a diferentes servicios de vital importancia, como es el hecho de contar con un sistema de salud que pueda otorgarles soluciones eficaces en sus enfermedades, el contar con un sistema educativo acorde a las necesidades sociales del mundo moderno, alimentarse, vestirse, etcétera.⁴⁴

De acuerdo al caso en concreto el juzgado administrativo considera que la empresa TIP LTDA al terminar de manera anticipada los contratos con ECOPETROL ICP, afecta directamente el salario de los trabajadores y en consecuencia su derecho al mínimo vital *“pues dejará de percibir las sumas que obtenían por concepto de remuneración por su trabajo.”*

Principio de subsidiariedad de la acción de tutela para fallar en casos en los que la competencia en principio hace parte de la jurisdicción ordinaria.

El despacho, atendiendo al principio de subsidiariedad entra a determinar, si es la acción de tutela el mecanismo efectivo, aun cuando el accionante cuenta con otros medios idóneos para hacer efectivos sus derechos. A lo que responde el despacho que será procedente en los casos en donde el afectado no cuenta con otro tipo de medios para hacer valer sus derechos, en donde la acción de tutela puede ser utilizado como un mecanismo transitorio para evitar que posteriormente se configure un perjuicio irremediable.

“El principio o requisito de subsidiariedad de la acción de tutela significa que el amparo procederá cuando, como regla general, no exista en el ordenamiento otro medio de defensa que garantice los derechos del o la accionante. Este principio busca que la tutela no sea utilizada como una vía paralela a las ordinarias, sino que sea el último recurso para defender los derechos fundamentales del actor. En

⁴⁴ Declaración universal de los derechos Humanos, artículo 23.

*efecto, el primer llamado a protegerlos, es el juez ordinario. Cada caso concreto requiere un análisis de los recursos reales y ciertos con los que cuenta el accionante. Las herramientas procesales no son adecuadas y/o eficaces en abstracto. Dependerá del juez de tutela valorar las circunstancias particulares del caso, para determinar la procedencia de la acción. Si fuera de otra manera, el amparo constitucional perdería eficacia pues las personas, hipotéticamente, siempre contarían con mecanismos de defensa idóneo y/o eficaz. Los medios de defensa con los que cuentan los sujetos de especial protección constitucional se presumen inidóneos. Sin embargo, en cada caso, la condición de vulnerabilidad (persona de la tercera edad, niño o niña, persona en situación de discapacidad, etc.), debe ser analizada por el juez de tal forma que lo lleve a considerar que efectivamente, por sus características, en esa circunstancia en particular, se encuentra en imposibilidad de ejercer el medio de defensa en igualdad de condiciones.*⁴⁵

Derechos constitucionales protegidos por el juzgado:

1. Derecho fundamental al trabajo.
2. Derecho al mínimo vital.
4. Derecho al debido proceso

ANEXO D.MECANISMOS DE PROTECCIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

De acuerdo a los aportes académicos adquiridos en el diplomado en derecho constitucional e internacional del trabajo, hoy como estudiantes y futuros profesionales, logramos contar con nociones fundamentales para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores en Colombia, ampliándolo así al campo del derecho Colectivo, ya que, como se consiguió evidenciar, en Colombia este

⁴⁵ Sentencia de tutela T – 662 del años 2013.

área del derecho suele ser poco estudiada o llevada al campo académico, omitiéndose el papel fundamental que desarrollan día a día los sindicatos en nuestro país y que en diversas ocasiones estos no cuentan con mayores fundamentos teóricos y prácticos para poder exigir sus derechos por una lado y por otro, encontramos que realmente no hay un gran número de abogados que trabajen en pro de la defensa de los derechos de estos trabajadores por lo cual el derecho laboral en nuestro país no cuenta con una efectiva protección del derecho sindical siendo violentados continuamente el derecho que tienen todos los trabajadores de asociarse a sindicatos para exigir mejoras laborales.

Dentro de la temática que se pretende desarrollar mediante este texto, se abordaran los diversos mecanismos con lo que cuentan las organizaciones sindicales para proteger su derecho de asociación sindical, sin antes, contextualizarnos inicialmente en tal figura, para lo cual la sentencia T- 133A del año 2003⁴⁶ de la corte ha definido el derecho de asociación en el artículo 38 constitucional como un derecho que hace parte de la libertad individual de cada sujeto y por lo cual se encuentra plasmado dentro de la libertad de expresión, de escogencia, dentro del margen de su libre pensamiento y de reunión. Es así como el derecho de asociación es una garantía constitucional que debe otorgar el Estado al ser este un derecho constitucional y por lo cual el sujeto puede estar en libre y voluntaria disposición de crear o adherirse a una asociación y por lo tanto poder participar de todo tipo de actividades propias del fin mismo que tiene la organización teniendo en cuenta , claro está, que no se podrán extralimitar de estas mismas funciones para proceder de manera ilícita, como lo ha expresado la sentencia en cita.

Por otro lado el artículo 39 de la constitución política de Colombia protege el derecho de Asociación sindical dentro del cual este viene a garantizar el derecho que tienen los trabajadores para organizarse en asociaciones permanentes en

⁴⁶ CORTE CONSTITUCIONAL sentencia T 133A de 2003 MAGISTRADO PONENTE, Rodrigo Escobar Gil.

donde se logre la defensa de unos derechos comunes propios de la profesión que desarrollan, en donde, al ser libre y voluntaria la elección de cada trabajador de asociarse y en donde el Estado dentro de la carta constitucional al dar protección de este derecho, debe crear mecanismo propios para su protección.

Así las cosas la asociación sindical ha de ser visto como un derecho fundamental como lo ha expresado la sentencia T 527 del año 2001 en donde se ratifica que el derecho de asociación sindical al que se refiere el artículo 39 de la constitución política de Colombia hace parte de una modalidad de derecho fundamental al tener un carácter otorgado por la constitución Nacional y tratados internacionales y que es reconocido por la corte constitucional mediante línea jurisprudencial.

Si bien el derecho de asociación sindical en nuestro país tiene un rango de protección constitucional, son diversas las modalidades o practicas desarrollados por los empleadores para violentar estos derechos, ejemplo de ello es la violación al derecho de contratación colectiva, violación del derecho a la huelga, violación del derecho a la vida de trabajadores que se han sindicalizado o amenazas en contra sus vidas al igual que la de sus familias, prohibición de permisos entre otras prácticas antisindicales de las cuales se basan los empleadores para evitar y reprimir la libre asociación de los trabajadores.

Por su parte la libertad sindical se encuentra protegida por normas de carácter internacional, en el cual toda persona es titular de la libertad sindical, precepto que ha sido otorgado por la organización internacional de la OIT, la declaración universal de derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos y demás normas internacionales. De acuerdo a la organización internacional del trabajo (OIT) convenios como el 87, 98, 135, 151 la asociación sindical como derecho fundamental otorga a los trabajadores la vía legal y política

para constituirse y organizarse en sindicatos sin discriminación ni injerencia del Estado.⁴⁷

El artículo primero del convenio 98 de la organización internacional del trabajo contempla la garantía que tienen todos los trabajadores “de gozar de la adecuada protección contra todos los actos de discriminación tendientes a menoscabar la libertad sindical...”⁴⁸

La legislación internacional actual, no resultaría suficiente sin la adopción por parte de la legislación interna de mecanismos de protección a la libertad sindical, entendiendo que esta debe ser protegida para garantizar la ideal eficacia del ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, por lo cual, en principio el fuero sindical representa una de las iniciales protecciones con las que cuentan los trabajadores que pretenden constituirse en sindicatos, asegurando consigo el no quedar desempleados, en donde en principio este tipo de mecanismo de protección a la libertad sindical resulta idealmente idóneo, pero es claro que sujetos particulares, el propio Estado, los empleadores, etcétera pueden hacer uso arbitrario en cualquier momento de sus potestades para trasgredir este derecho. Por lo cual se requieren de mecanismos que permitan restablecer los derechos violentados.

Así, el comité de libertad sindical de la organización internacional del trabajo (OIT) ha mencionado que cada gobierno que previamente se ha comprometido como proteger los derechos de asociación sindical, ha de establecer medidas de protección en contra de actos de discriminación sindical en contra de los trabajadores.

Mecanismos constitucionales

Desde la postura que ha sentado la corte en la línea jurisprudencial que ha desarrollado los últimos años, la acción de tutela como mecanismo efectivo de

⁴⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, convenio 87.

⁴⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, convenio 87, artículo 1.

protección de la asociación sindical ha de ser un mecanismo subsidiario para su protección, entendiendo que los jueces constitucionales en mayores ocasiones fallan reconociendo las diversas vías con las que cuenta el accionante para exigir sus derechos, como lo es el caso de los mecanismos ordinarios o la vía laboral. Por lo cual la acción de tutela resulta ser el mecanismo utilizado en los casos en los cuales se pone en serio peligro derechos fundamentales en donde, los mecanismos ordinarios establecidos por el legislador previamente resultan ineficaces para dar por terminada la vulneración de derechos o por otro lado en los casos en los que la acción de tutela deba ser utilizada como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En los casos en los que nos encontramos frente a una vulneración masiva de derechos sindicales, la acción de tutela resulta ser el mecanismo excepcional para proteger el artículo 39 constitucional frente a la vulneración de la asociación sindical, por cuanto el juez laboral no está en capacidad de lograr dilucidar la afectación de derechos fundamentales a raíz de un despido masivo ya que dentro de su órbita los jueces de la justicia ordinaria podrán fallar frente al pago, indemnizaciones, compensaciones o reintegros de trabajadores con fuero sindical, pero no, entran a analizar la múltiple vulneración de derechos fundamentales. Sin embargo la acción de tutela es procedente para la protección del derecho de asociación sindical como lo establece la sentencia T 1200 de 2001⁴⁹ en los casos en donde los empleadores abusando de la posición de preeminencia respecto de las relaciones laborales se extralimita pretendiendo debilitar o desaparecer completamente con la organización sindical. En los casos en los que los empleadores realizan pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados para favorecerlos, como es el caso de la existencia de deferentes regímenes salariales. En los casos en los cuales el empleador para debilitar a la organización sindical retiene salarios. Estos casos pueden representar unas de las tantas maniobras utilizadas por los empleadores como prácticas antisindicales que atacan

⁴⁹ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T 1200 del año 2001.

directamente derechos fundamentales, en donde el juez constitucional reconoce la existencia de relaciones laborales donde existe una subordinación indirecta que genera una serie de desigualdades e injusticias laborales que en grandes ocasiones las acciones laborales ordinarias resultan ineficaces para proteger el derecho de asociación sindical, como se ha argumentado en la sentencia T 077 del año 2003.

Mecanismos Reparatorios

Respecto de los mecanismos reparatorios, estos se dan dentro del marco de la consumación total de la violación de los derechos sindicales, en el cual, el fin último de este tipo de mecanismos es la reparación del daño creado producto de la violación del derecho trasgredido.

Básicamente lo que habrá de ser analizado frente a este tipo de mecanismo es la efectividad que se logrará buscar, al entender si realmente son mecanismos suficientes para lograr una reparación. Este tipo de mecanismo busca volver al estado anterior la situación jurídica originada, producto del agravio de alguna autoridad, a través de la declaración de nulidad de un acto ilegítimo. Reincorporando nuevamente al trabajador de forma efectiva, lo que se traduciría finalmente en el pago de los daños y perjuicios que hubieren ocasionado al trabajador tal acción, que a gran escala podría no resultar suficientes para proteger realmente el derecho de asociación sindical al entender que la verdadera materialización del derecho no se traduce en un suma cuantiosa por los daños ocasionados, lo cual podría legitimar al empleador la violación al derecho de asociación sindical.

Mecanismos administrativos

Este tipo de mecanismo se lleva a cabo en sede administrativa, en el cual el fin último es constatar los procedimientos llevados a cabo por los empleadores que

presuntamente violentan derechos laborales para lo cual de ser efectiva la trasgresión se impondrán multas al empleador.

Mecanismos Sancionatorios

Es de competencia del ministerio del trabajo, en el cual es competente de imponer sanciones y multas, al igual que tomar medidas pertinentes tendientes a terminar con todo tipo de afectaciones por parte del empleador que violenten seriamente el derecho de asociación sindical, con el fin último de evitar que estas conductas nuevamente sean reiteradas .

Respecto de este tipo de mecanismos en Colombia, hoy vemos que no son realmente efectivos y suficientes por la falta de institucionalidad y debilidad del ministerio del trabajo al no adoptar medidas verdaderas, ejemplo de ello son las precarias multas que impone el ministerio por casos de violación del derecho de asociación y más grave aún es la falta de seguimiento de este tipo de acción lo cual se traduce en la impunidad y la continua violación de derechos laborales.

Mecanismos judiciales

Los mecanismos judiciales ante vías ordinarias son en un gran número de ocasiones más efectivos que las anteriores vías ya que este tipo de procedimientos mediante las decisiones emitidas por los jueces de la rama judicial otorgan verdaderas facultades en cabeza del juez para hacer cumplir sus decisiones, en el cual este cuenta con amplios poderes para conocer de las violaciones al derecho de asociación sindical.

BIBLIOGRAFÍA

COLOMBIA. Constitución política de 1991.

COLOMBIA. Código sustantivo del trabajo de 1991.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL sentencia T 133A de 2003

MAGISTRADO PONENTE, Rodrigo Escobar Gil.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948

OIT.CONVENIO 81 De la organización internacional del trabajo

OIT.CONVENIO 87 De la organización internacional del trabajo.