

La estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sindicalizados como mecanismo para alcanzar el trabajo decente y la justicia social. Caso de estudio: trabajadores de

SINTRAPALMOSAN

Laura Juliana Bohórquez Delgado

Victoria Rincón Fonseca

Trabajo de Grado Presentado como Modalidad de Práctica Jurídico Social para Optar por el Título de Abogada

Directora

Jackeline Granados Ferreira

Doctora en Derecho

Tutor

Andrey Piñeres Zapata

Abogado

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2023

Dedicatoria

*A mi mamá, a mi papá y a mi hermana por darme más de lo que pueden,
por acompañarme en cada momento de este camino de la vida y por ser mi lugar
seguro en situaciones de dificultad.*

*A Laura, María y Santiago por estar presentes y por permitirme hacer
parte de sus vidas y de sus experiencias.*

Victoria Rincón Fonseca

*A mis papás y hermanos, quienes han confiado en mí y me han apoyado
para conseguir todos mis sueños.
A mis abuelitos Lilia y Gerardo, por cuidarme y abrirme las puertas de su
casa.*

*A María y Victoria por brindarme su amistad y compañía durante estos
seis años.*

Laura Juliana Bohórquez Delgado

Agradecimientos

Agradecemos en primer lugar, a Dios por permitirnos culminar esta etapa tan importante para nuestra formación tanto profesional como personal, y por ponernos en el camino personas que nos sirven de ejemplo y guía para la realización de nuestras metas.

A los profesores Diego López y Marely Cely por sembrar la semilla del derecho laboral orientado hacia la protección de los trabajadores, por entender que enseñar no solo implica ser un buen académico sino saber transmitir el conocimiento con paciencia, consideración y sobre todo por volvernos a hacer creer que el derecho no ha perdido su verdadero sentido social.

A Elvia María Saucedo, Andrey Piñeres y Enith Villareal por confiar en nuestras capacidades y permitirnos concretarlas en esta maravillosa práctica social que nos ha permitido desarrollar los conocimientos adquiridos y aprender nuevas competencias para devolver esos conocimientos aportando a quienes más lo necesitan.

A los sindicatos SINTRAINAGRO, SINTRAPALMOSAN, SINTRAACEPAL y SINTRAPROACEITES por abrirnos las puertas de sus organizaciones para continuar con una formación que día a día lucha por la defensa de los derechos humanos y laborales, y por permitirnos hacer parte de sus procesos de lucha por el fortalecimiento y defensa de la sindicalización.

Al profe Edgar Ospina, por creer en nosotras y en nuestras facultades, por acompañarnos en la etapa de Consultorio Jurídico, por escucharnos y por esos consejos que seguramente nos ayudaran en nuestra formación profesional y personal; a la profesora Jackeline Granados, a cada uno de los docentes que aportaron en nuestro crecimiento académico y a todos aquellos que de una forma u otra contribuyeron con la realización de este objetivo que hoy alcanza su ocaso.

Tabla de Contenido

	Pág.
Introducción	13
1. Propuesta de Trabajo de Grado Modalidad Práctica Jurídico Social.....	14
1.1 Información del proyecto.....	14
2. Planteamiento del problema.....	15
3. Objetivos.....	17
3.1. Objetivo General.....	17
3.2 Objetivos Específicos.....	17
4. Alcance del Trabajo	18
5. Metodología	19
6. Información sobre la Organización.....	20
7. Marcos de Referencia	22
7.1. Marco de antecedentes jurídicos	22
7.2. Marco Teórico.....	33
7.2.1. La justicia social desde un nuevo enfoque de la justicia. Análisis del mandato de la organización internacional del trabajo conforme al concepto moderno de la justicia (Segunda Parte) (Pulido, 2016).....	33
7.2.2. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económica y de justicia social (Vega & Martínez, 2002).....	33
7.2.3. La justicia laboral como elemento esencial del trabajo decente en Colombia (Ostau de Lafont & Niño 2015).....	34

7.2.4. El trabajo decente, un derecho humano (Sen, 2007)	34
7.2.5. XIV Informe nacional de trabajo decente 2020- 2021 (Escuela Nacional Sindical, 2021) 35	
7.2.6. El fuero sindical de los trabajadores particulares: una garantía restringida en Colombia (Ostau de Lafont & Niño,2021)	35
7.2.7. El desafuero del fuero sindical en Colombia (Castro, Rubio, Caballero & Flórez, 2021) .	36
7.3. Marco Conceptual.....	36
7.3.1. Justicia social	36
7.3.2. Trabajo decente	36
7.3.3. Libertad sindical.....	37
7.3.4. Derecho de asociación	37
7.3.5. Estabilidad laboral reforzada	37
7.3.6. Fuero sindical.....	38
7.3.7. Fuero circunstancial	38
7.3.8. Negociación colectiva.....	38
8. Cronograma.....	39
9. Primer Informe Práctica Jurídico Social	40
9.1. Desarrollo de la primera etapa de la práctica jurídico social	40
9.2. Componente práctico	41
9.2.1. Acercamiento al Centro de Atención Laboral Puerto Wilches	41
9.2.2. Inducción plataforma de registro Legis Office	43
9.2.3. Asistencia jurídica gratuita brindada a los trabajadores en el marco de la práctica jurídico social	44
9.3. Componente teórico	45

9.3.1. Principialística del derecho al trabajo	45
9.3.1.1 Igualdad.....	46
9.3.1.2. Remuneración mínima vital y móvil.....	47
9.3.1.2. Estabilidad en el empleo.	47
9.3.1.2. Irrenunciabilidad de los beneficios mínimos laborales.....	48
9.3.1.2. Favorabilidad.	49
9.3.1.2. Principio de la realidad sobre las formas.	49
10. Segundo Informe Práctica Jurídico Social	50
10.1. Desarrollo de la segunda etapa de la práctica jurídico social	50
10.2. Componente práctico	51
10.2.1. Jornada de formación laboral con los trabajadores afiliados a SINTRAINAGRO seccional San Alberto.	51
10.2.2. Capacitación en temas de pérdida de capacidad laboral	53
10.2.3. Asistencia jurídica gratuita brindada a los trabajadores en el marco de la práctica jurídico social	54
10.3. Componente teórico	55
10.3.1. Antecedentes históricos de la estabilidad laboral reforzada en Colombia.....	55
10.3.2. Derecho comparado: una mirada a la legislación chilena en materia de estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sindicalizados.....	62
10.3.2.1. Fuero laboral.	63
10.3.2.1.1. Trabajadores protegidos por el fuero laboral en la legislación chilena.	64
10.3.2.2. Fuero de negociación colectiva. Teniendo en cuenta que la Constitución chilena, reconoce el derecho a la negociación colectiva, su codificación laboral desarrolla esta garantía y	

reconoce un fuero para aquellos trabajadores que participen en la negociación colectiva, en concreto el inciso 1 del artículo 309 de este cuerpo normativo ordena:	65
10.3.2.2. Principales similitudes y diferencias encontradas entre la legislación chilena y la legislación colombiana en materia de protección a los trabajadores sindicalizados.	66
11. Tercer Informe Práctica Jurídico Social	68
11.1. Desarrollo de la tercera etapa de la práctica jurídico social.....	68
11.2. Componente práctico	69
11.2.1. Apoyo al Sindicato de Trabajadores del Cultivo de Palma de Aceite de PALMOSAN (SINTRAPALMOSAN)	69
11.3. Componente teórico	71
12. Cuarto Informe Práctica Jurídico Social	72
12.1. Desarrollo de la cuarta etapa de la práctica jurídico social.....	72
12.2. Componente Práctico	73
13. Conclusiones	78
Referencias Bibliográficas	81

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Cronograma</i>	39
Tabla 2. <i>Primer informe</i>	40
Tabla 3. <i>Actividades y/o acciones realizadas y su recurrencia</i>	44
Tabla 4. <i>Segundo informe</i>	50
Tabla 5. <i>Actividades y/o acciones realizadas y su recurrencia</i>	54
Tabla 6. <i>Tercer Informe</i>	68
Tabla 7. <i>Actividades y/o acciones realizadas y su recurrencia</i>	71
Tabla 8. <i>Cuarto Informe</i>	72
Tabla 9. <i>Actividades y/o acciones realizadas y su recurrencia</i>	75

Apéndices

Apéndice A. Guía para la protección del derecho de asociación.

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Jornada de inducción al Centro de Atención laboral en Bucaramanga.</i>	42
Figura 2. <i>Jornada de acercamiento con miembros de las juntas directivas de las organizaciones sindicales del sector de la palma de aceite en Bucaramanga.</i>	43
Figura 3. <i>Jornada de formación en la sede de SINTRAINAGRO, seccional San Alberto (foto 1)</i>	52
Figura 4. <i>Jornada de formación en la sede de SINTRAINAGRO, seccional San Alberto (foto 2)</i>	52
Figura 5. <i>Jornada de formación sobre pérdida de capacidad laboral</i>	53

Resumen

Título: La estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sindicalizados como mecanismo para alcanzar el trabajo decente y la justicia social. Caso de estudio: trabajadores de SINTRAPALMOSAN.*

Autor: Laura Juliana Bohórquez Delgado y Victoria Rincón Fonseca.**

Palabras Clave: Estabilidad laboral reforzada, fuero sindical, fuero circunstancial, derecho de asociación sindical, negociación colectiva, trabajo decente, justicia social.

Descripción

De acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico el trabajo es un derecho, y un principio fundante del Estado Social de Derecho establecido en la Constitución pero, es además, una función social en la medida que garantiza a los individuos la realización de un proyecto de vida y, a su vez, guarda una estrecha conexidad con derechos como la dignidad humana, el mínimo vital, el derecho de asociación, entre otros. Por lo tanto, es posible afirmar que la estabilidad laboral reforzada es uno de los instrumentos protectores más importantes que estableció el legislador en relación al trabajo, pues implica la permanencia en el empleo de aquellos sujetos que, por sus condiciones, tienen altas posibilidades de ser víctimas de discriminación y como consecuencia, ser despedidos.

La libertad de asociación es un derecho humano y universal que tiene como objetivo, entre otros, la democratización de las relaciones laborales y el trabajo decente para la realización de la justicia social. No obstante, las Organizaciones Sindicales del sector económico de la agroindustria de la palma de aceite, han sido históricamente uno de los grupos más golpeados por las prácticas antisindicales y como consecuencia han visto afectados sus derechos con ocasión a sanciones disciplinantes que incluyen la desvinculación. Es por esto que, considerando que el derecho es una herramienta que debe orientarse en función a la defensa de las poblaciones vulnerables, la práctica jurídico social desarrollada en el Centro de Atención Laboral Puerto Wilches, propugna, no solo por el respeto de los derechos laborales, sino también busca fortalecer y respaldar los proyectos colectivos de los trabajadores organizados resaltando la importancia de la estabilidad laboral reforzada como un mecanismo que protege el derecho de asociación.

* Trabajo de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora: Jackeline Granados Ferreira, Doctora en Derecho. Codirector: Andrey Piñeres Zapata, Abogado.

Abstract

Title: Reinforced labor stability of unionized workers as a mechanism to achieve decent work and social justice. Case study: SINTRAPALMOSAN workers *

Authors: Laura Juliana Bohórquez Delgado & Victoria Rincón Fonseca. **

Key Words: Reinforced labor stability, union privilege for protection against dismissal, circumstantial statutory protection, collective bargaining, freedom of association, decent work, social justice.

Description:

According to our legal system the right to work is a founding principle of the social state established in the Constitution, and it is also considered as a social obligation, primarily because it ensures the development of a life project and at the same time, it is strictly related to other rights such as, human dignity, minimum living wage, freedom of association, amongst others. Therefore, it is possible to affirm that reinforced labor stability it's one of the most important mechanisms established by the legislation, because involves a protection measure for those workers who, given their circumstances, might be discriminated, and dismissed by their employer.

The right to freedom of association it's a human and universal right which seeks, amongst others, the democratization of labor relations and decent work to achieve social justice. However, historically trade union organizations of palm oil have been affected by anti-trade union practices and in consequence, their rights have been impacted in a negative way by disciplinary actions, including the dismissal. In that context, and considering that law is an instrument who should be focused on the advocacy and promotion of those who are more vulnerable, the social legal practice carried out by Centro de Atención Laboral Puerto Wilches it's oriented not only to the defense of labor rights, but also seeks to strength and endorse collective projects of unionized workers emphasizing in the relevance of reinforced labor stability as a mechanism aiming to protect the right to freedom of association

*Degree Work

** Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Sciences. Director: Jackeline Granados Ferreira, Doctor in Law. Tutor: Andrey Piñeres Zapata. Lae

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo desde sus inicios ha considerado que las condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones constituyen una amenaza para la paz universal y permanente, pues esta solo puede lograrse a través de la justicia social y la garantía de condiciones dignas y justas en el empleo. No obstante, como consecuencia de las dinámicas de la globalización, el neoliberalismo económico y la imperiosa necesidad de elevar los niveles de productividad en función del mercado, se ha perpetuado la idea del trabajo como una mercancía en detrimento de los derechos laborales, dejando atrás la dimensión social en la cual se antepone la dignidad humana y la perspectiva del trabajo decente.

En Colombia, las leyes laborales han contemplado algunos tipos de estabilidad laboral, entre ellas, el fuero sindical y el fuero circunstancial que se encargan de desarrollar los derechos a la libertad sindical y protegen el derecho a sindicalizarse de los trabajadores; sin embargo, en el sector de la agroindustria de la palma este mecanismo ha sido subvertido por las empresas, quienes instrumentalizando el ordenamiento jurídico incurren en vulneraciones de derechos de los y las trabajadoras a fin de castigar su participación activa en alguna organización sindical, lo que implica una afectación global para los sindicatos. Es por lo anterior que en efecto, es relevante determinar si la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sindicalizados constituye un mecanismo para alcanzar el trabajo digno y la justicia social, este análisis se desarrollará a través de la asistencia jurídica, programas de formación, construcción de acciones jurídicas para la promoción de la formalización laboral desarrolladas en el marco de la práctica jurídico social realizada a través del Centro de Atención Laboral Puerto Wilches.

1. Propuesta de Trabajo de Grado Modalidad Práctica Jurídico Social.

1.1 Información del proyecto

Título: La estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sindicalizados como mecanismo para alcanzar el trabajo decente y la justicia social caso de estudio: trabajadores de SINTRAPALMOSAN.

Nombre de las estudiantes: Laura Juliana Bohórquez Delgado y Victoria Rincón Fonseca.

Nombre de la entidad: Centro de Atención Laboral Puerto Wilches.

Dirección: Carrera 6 No. 5 – 65, Puerto Wilches, Santander

Características de la entidad: Los Centro de Atención Laboral CAL, son un proyecto para la promoción de derechos laborales operado por la Escuela Nacional Sindical, dentro de su misión se encuentra fomentar y proteger los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, a través de asesoría jurídica gratuita, acciones jurídicas, procesos de formación, entre otros.

Profesora de la escuela de derecho que dirigirá la práctica social: Jackeline Granados Ferreira.

Profesional de la entidad tutor de la práctica social: Andrey Piñeres Zapata.

2. Planteamiento del problema

De acuerdo con el Centro Nacional de Memoria Histórica (2018) el surgimiento del cultivo de palma en el departamento del Cesar se remonta a inicios de los años 60 como iniciativa de dos empresarios dedicados al cultivo de algodón, precisando que para mediados de esta década la empresa “El Labrador” contaba con 70 hectáreas de palma de aceite, con ello y gracias a sus amplios réditos se construyó la primera extractora de aceite de palma. No obstante, señala el CNMH que desde sus inicios este proceso de expansión de cultivos generó diversas consecuencias adversas para las poblaciones de municipios como San Alberto, pues implicó expropiaciones de tierras de campesinos.

Desde finales de la década de los 60, el movimiento sindical del sector económico de la agroindustria de la palma se constituyó como un agente relevante en regiones como el Cesar y Santander, pues además de liderar procesos destinados al fortalecimiento de los derechos laborales de los trabajadores, históricamente han sido un actor esencial para la promoción de otros derechos que atañen a la región. No obstante, como lo señala el Informe Final de la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición (2022, pp. 81-82) durante las décadas de los 70 y 80 al interior de los sectores políticos tradicionales se consideró que la subversión tenía como estrategia el movimiento social y como consecuencia de la estigmatización se perpetraron toda clase de violencias, con el fin de eliminar las Organizaciones Sindicales bajo la mirada silenciosa por parte del Estado. Respecto a ello, la Escuela Nacional Sindical estima que “en Colombia entre 1971 y 2020 se cometieron al menos 15.160 violaciones a la vida, libertad e integridad de sindicalistas”. Aunado a esto, es necesario reiterar y reconocer que lo anterior obedece a prácticas sistemáticas que tienen como característica un carácter disciplinante.

Las Organizaciones Sindicales y sus miembros son una parte fundamental de toda nación que se denomine un Estado Social de Derecho, pues son irremplazables en la construcción de una sociedad democrática que, efectivamente se fundamente en el respeto a la dignidad humana, por lo tanto, resulta inadmisibles que este movimiento sea propenso a sufrir todo tipo de actos tendientes a menoscabar su lucha.

Actualmente, una de las prácticas antisindicales más recurrentes es la desvinculación de aquellos trabajadores que, en ejercicio del derecho que les otorga la Constitución, han decidido sindicalizarse. En razón a esto, se torna necesario analizar si la estabilidad laboral reforzada, como figura que protege el derecho de asociación, se constituye como un mecanismo para alcanzar el trabajo decente y la justicia social.

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Promover el derecho de asociación de las y los trabajadores de la agroindustria de la palma del Magdalena Medio a través de asistencia jurídica, programas de formación laboral, construcción de acciones constitucionales y acciones administrativas ante el Ministerio del Trabajo.

3.2 Objetivos Específicos

Orientar a los y las trabajadoras de la agroindustria de la palma en lo relativo a sus derechos laborales, a través de la asistencia jurídica gratuita brindada en el Centros de Atención Laboral.

Promover los derechos laborales de los y las trabajadores del sector de la agroindustria de la palma en el Magdalena Medio mediante jornadas de formación laboral.

Construir acciones jurídicas para la promoción y defensa de los derechos laborales de los y las trabajadoras del sector de la agroindustria de la palma en el Magdalena Medio.

Construir acciones administrativas ante el Ministerio de Trabajo para la promoción y defensa de los derechos laborales de los y las trabajadoras del sector de la agroindustria de la palma en el Magdalena Medio.

Elaborar un mecanismo para la promoción y protección de la estabilidad laboral reforzada de trabajadores sindicalizados, a fin de garantizar el pleno ejercicio del derecho de asociación.

4. Alcance del Trabajo

Reconociendo que el derecho es una herramienta que debe orientarse hacia la defensa y protección de las comunidades más vulnerables, el presente trabajo de grado desarrollado en la modalidad de practica jurídico social, tiene como finalidad brindar apoyo en materia de derechos laborales a los trabajadores de la agroindustria de la palma de aceite y, a su vez durante la ejecución de la misma dar respuesta al problema planteado, estableciendo por qué la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sindicalizados se constituye en un garantía que protege el derecho de asociación y, consecuentemente, es un mecanismo para alcanzar el trabajo decente y la justicia social.

Aunado a lo anterior y con la esperanza de que esta investigación logre aportar a las justas luchas de los trabajadores, se elaborará un mecanismo para la promoción de derechos asociados con la estabilidad laboral reforzada. Esta herramienta estará dirigida a que aquellos trabajadores, que no tienen los medios para acudir ante un profesional del derecho, comprendan de manera sencilla las acciones jurídicas dispuestas para su protección y con ello, cuenten con un modelo para su elaboración a fin de que puedan solicitar el amparo de sus derechos ante las autoridades competentes.

5. Metodología

Para el desarrollo de este trabajo y a fin de determinar si la estabilidad laboral reforzada es una garantía que contribuye a la realización del trabajo decente y la justicia social iniciaremos con una fase de recolección de información través de las diferentes solicitudes de asesoría jurídica recibidas por parte de los y las trabajadoras y, a partir del apoyo jurídico brindado en el proceso de creación, registro de la organización sindical y negociación colectiva del Sindicato SINTRAPALMOSAN.

Con la información y datos recolectados realizaremos un análisis para llegar a conclusiones objetivas que permitirán dar respuesta a la pregunta de investigación y finalmente, elaboraremos un mecanismo para la promoción de derechos asociados con la estabilidad laboral de los y las trabajadores sindicalizados.

6. Información sobre la Organización

En el marco del proceso de suscripción del Tratado de Libre Comercio con el gobierno de Estados Unidos surgieron diversos puntos que, obstruían su aprobación. Como lo menciona Hawkins (2016), quien indica que uno de los puntos de debate era la crisis de derechos humanos que atravesaba el país, puntualmente la violencia contra trabajadores sindicalizados y la poca aplicación de las regulaciones laborales. Para dar paso a la aprobación de este acuerdo bilateral, el congreso estadounidense propuso que el gobierno colombiano adoptará una serie de medidas tendientes a la promoción y protección de derechos laborales, esto fue denominado Plan de Acción Laboral (PAL) cuya finalidad era contribuir a la construcción de relaciones laborales más justas equilibrando las relaciones obrero-patronales (Hawkins, 2016).

En este contexto surgen los Centro de Atención Laboral CAL, como un proyecto para la promoción de derechos laborales operado por la Escuela Nacional Sindical, dentro de su misión se encuentra fomentar y proteger los derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores, a través de asesoría jurídica gratuita, acciones jurídicas, procesos de formación, entre otros.

Actualmente, los Centros de Atención Laboral se encuentran financiados por el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (USDOL) y se ubican en distintas zonas rurales del país, en el caso concreto, la práctica jurídica se realizará en el Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches, donde se brinda acompañamiento a los trabajadores de la palma africana en la región del Magdalena Medio.

La Escuela de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Industrial de Santander, cuenta con convenio activo con el CAL, lo cual permite que los estudiantes de último año de derecho

puedan vincularse en calidad de practicantes y realizar práctica jurídico social como modalidad de grado.

7. Marcos de Referencia

7.1. Marco de antecedentes jurídicos

En el preámbulo de la Constitución Política de 1991 se señaló, que con su promulgación se buscaba, entre otros, asegurar el trabajo de los integrantes de la nación¹. En desarrollo de esto, el constituyente en el primer artículo señaló que además de la dignidad humana, el trabajo es uno de los principios fundantes de nuestro Estado Social de derecho, en Sentencia C-593 de 2014 se precisó que lo anterior obedece a que:

Informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias.

De igual manera, el trabajo fue reconocido en el artículo 25 Superior² como una obligación social y un derecho, esto también desarrollado por la Corte en la Sentencia referida anteriormente, donde se indicó que además este derecho “goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social” (Corte Constitucional, Sentencia C-593/2014). A su vez, en el artículo 53 de la Constitución se consagra un catálogo de principios mínimos que

¹ Conviene leer la Constitución Política de Colombia, en su Preámbulo: 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: Constitución Política de Colombia

² Para lo cual se cita: Constitución Política de 1991. 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.

deben observarse en todas las relaciones laborales y con los cuales se garantiza la dignificación del trabajo:

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 precepto incorpora lo consagrado en el artículo 93³ que integra el bloque de constitucionalidad en nuestro ordenamiento y en virtud del cual, además de reconocer que los

³ El cual considera que: Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de

tratados y convenios hacen parte de la normativa nacional, se prevé que de conformidad con ellos se interpretarán los derechos y deberes consagrados en la Constitución.

Ahora bien, debe señalarse que Colombia es un Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es importante destacar que esta Organismo Internacional surge con posterioridad a la Primera Guerra Mundial, en un contexto global agobiado por las consecuencias del conflicto y producto de esta coyuntura, se firma el Tratado de Versalles que reconoce que la paz universal no puede ser fundada sino sobre la base de la justicia social y con ello, se aprueba la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la cual desde su constitución ha propugnado por la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores.

El 10 de mayo de 1944 la conferencia general de la Organización Internacional del Trabajo adoptó la Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia) en la cual, se reafirmaron los principios fundamentales de la Organización, entre ellos:

1. El trabajo no es mercancía.
2. La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
3. La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad en todas partes.
4. La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución. La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él.

Así mismo, la Declaración de Filadelfia señaló en su artículo primero que “la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante” (Organización Internacional del trabajo, 1944) y posteriormente, en el artículo 3 literal y reconoció la “obligación solemne” de Fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.

En lo que refiere al derecho al trabajo y derecho de asociación, se destaca el Convenio 087 de 1948 sobre “libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT” ratificado a través de la Ley 26 de 1976, se reconoce que uno de los medios susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz es el principio de libertad sindical, es por ello que establece en cabeza de los trabajadores y empleadores el derecho de constituir y afiliarse a organizaciones que estimen convenientes, es así como en su artículo 2 prevé que “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” (Organización Internacional del Trabajo, 1948) Consecuente con lo anterior, este instrumento internacional se encarga de establecer en la protección al derecho de sindicación.

Por su parte, encontramos el Convenio 098 de 1949, ratificado por la Ley 27 de 1976 sobre “el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT”, el cual desarrolla de los preceptos establecidos en el Convenio 087, establece una protección contra actos de discriminación tendientes a menoscabar la libertad sindical y, en desarrollo de la autonomía

sindical, se encarga de prohibir la injerencia en la constitución, funcionamiento o administración de organizaciones y respecto a la negociación colectiva señala que:

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

En desarrollo de la protección al derecho de asociación, la Constitución Nacional consagra que “los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos” (Const. 1991, Art. 39), así mismo, el (Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art.353) establece que, tanto trabajadores como empleadores tienen derecho a constituir organizaciones en defensa de sus intereses, sin que para ello sea necesaria una autorización previa. Igualmente, la jurisprudencia lo ha desarrollado en la Sentencia T-781 de 1998 señalando que este es un derecho humano universal que comporta una dimensión positiva, en el entendido de que es un derecho en cabeza de todos los ciudadanos que otorga la libertad de comprometerse con otros en un proyecto colectivo y, por otro lado, conlleva una dimensión negativa en el entendido de que comprende el derecho a no ser constreñido a participar en una Organización, de igual manera, esto se encuentra previsto en el artículo 358 del C.S.T., al disponer: “Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentará la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros”. Por su parte, ha sido un derecho reiterado por la jurisprudencia (Corte Constitucional, sentencia C-1491/2000) pues en diversos

pronunciamientos se ha reiterado que este se derecho es parte fundamental del Estado Social y democrático de Derecho. Concretamente en Sentencia C-385 de 2000 se consideró:

El derecho de asociación sindical, debe necesariamente considerarse integrado a la concepción democrática del Estado Social de Derecho, pluralista, participativo, fundado en el respeto de la dignidad y de la solidaridad humanas, que reconoce y protege unas libertades básicas, si se repara que la libertad de asociarse en sindicatos no es otra cosa que la proyección de un conjunto de libertades fundamentales del hombre, como las de expresión y difusión del pensamiento y opiniones e información, y de reunión, las cuales conducen a afirmar el derecho de participación en la toma de decisiones relativas a los intereses comunes de los asociados, que constituye el punto de partida para la participación política.

En relación con la protección de actos discriminatorios, debe recordarse que el artículo 13 de la Constitución señala que el Estado promoverá “las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”. Así las cosas, es ampliamente documentada la discriminación en el empleo respecto aquellos trabajadores que toman la decisión de construir un proyecto en común con el fin de proteger y reivindicar sus derechos laborales, es por ello que el legislador en el artículo 405 del C.S.T., se encargó de consagrar una protección denominada “fuero sindical”, que le garantiza a algunos trabajadores, “no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”, encontramos que están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
- d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos

PARÁGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 405 y 406, 1887).

A pesar de encontrar que el fuero sindical es una figura reglada en el ordenamiento laboral, es menester resaltar que su desarrollo ha sido eminentemente de carácter jurisprudencial, la Corte Constitucional ha reiterado el rango constitucional de esta garantía (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-220/2012) y, en Sentencia SU-432 de 2015 aseguró

Esa estabilidad, si bien se manifiesta en un derecho del trabajador a no ser despedido sin autorización judicial previa, tiene como finalidad esencial la de asegurar la continuidad de sus actividades y erradicar prácticas empresariales dirigidas a disuadir a los trabajadores de plantear sus demandas mediante los derechos que componen la libertad sindical. La

omisión del trámite judicial mencionado hace ineficaz el despido y conlleva la procedencia del reintegro del afectado.

Particularmente, en Sentencia C-381 de 2000 se afirmó que “La ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos”, por su parte la jurisprudencia previamente había dispuesto (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-710/1996) que “Para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón de su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización”. No obstante, este amparo no procede para todos los miembros de la junta directiva, pues únicamente se extiende a los 5 miembros principales y a 5 miembros suplentes (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 407, 1887). En razón a esta protección, el empleador, de acuerdo al artículo 408 CST, debe contar con previa autorización para “despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa”.

Por otro lado, reconociendo que los Convenios 087 y 098 no son aplicables a aquellos trabajadores que desarrollan labores en la administración pública y considerando la importancia del derecho de asociación, la OIT profirió el Convenio 151 de 1978 “sobre las relaciones de trabajo en la administración pública”, este instrumento fue ratificado a través de la Ley 411 del 5 de noviembre de 1997 y contempla la protección de los derechos de asociación de los trabajadores públicos, además señala que se deben proteger sus derechos de sindicación y que los Estados parte deberán promover la negociación entre autoridades públicas y empleados.

En cuanto al derecho de negociación colectiva, este también es de rango constitucional, en la medida que, el Artículo 55 Superior⁴ se encarga de garantizarla. Por su parte, en materia internacional, a través de la Ley 524 de 1999 Colombia ratificó el Convenio 154 “sobre la negociación colectiva”, el cual establece que:

La expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

Si bien, la normatividad laboral no contempla un articulado en concreto referente a esta materia, el artículo 432 CST⁵ señala que, en el evento en que surja un conflicto colectivo de trabajo, las organizaciones deben nombrar una comisión para que presente el pliego de peticiones al empleador y, posteriormente, el numeral 1 del artículo 433⁶ señala que es una obligación del

⁴ Conviene leer: Constitución Política de Colombia. Art 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

⁵ Valga recordar el Código Sustantivo del Trabajo. Art. 432. Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al (empleador), o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan.

⁶ Y como se aclara en el Código Sustantivo del Trabajo. Art. 433. 1. El {empleador} o la representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quién se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al {empleador} dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación

empleador recibir a dicha comisión con el fin de iniciar la etapa de arreglo directo, pues el numeral 2 del artículo en mención señala:

El empleador que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora.

La jurisprudencia de la Corte no ha sido ajena a estos postulados y en Sentencia C-201 de 2002 se afirmó

El derecho de todos los trabajadores de negociar libre y voluntariamente con sus empleadores las condiciones derivadas de la relación laboral, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en la medida en que sirve de instrumento para alcanzar mejores condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan las organizaciones sindicales.

Con el objetivo de garantizar el derecho a la negociación colectiva, nuestro ordenamiento consagra una figura, cuyo fin es la protección de este derecho, esta garantía se denomina fuero circunstancial y ha sido prevista por el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 y el artículo 10 del Decreto 1373 de 1996

Ahora, respecto al fuero circunstancial la Jurisprudencia en Sentencia SU-432 de 2015 se expresó en los siguientes términos:

Una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical y las medidas destinadas a evitar los reclamos de los empleados (tanto sindicalizados como no sindicalizados). Se traduce en la continuidad de la relación laboral a partir de la

de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

iniciación de un conflicto colectivo de trabajo y durante sus distintas etapas. El desconocimiento del fuero circunstancial da lugar a la ineficacia del despido, el reintegro del trabajador y el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir por el afectado; y supone la obligación del empleador de poner a consideración de la justicia laboral las causas que pretende aducir para la terminación del contrato.

Es así como en dicha providencia la Sala Laboral recordó:

Un despido masivo de trabajadores o de un número importante de ellos durante el trámite de un conflicto colectivo que no hayan presentado el pliego de peticiones y que no alcance la calificación de despido colectivo, puede afectar a la comunidad obrera por las connotaciones de todo orden que ello encierra. Y ese impacto negativo puede traer consigo el debilitamiento de dicha comunidad con incidencia en la solución del conflicto y desde luego, no es ese el resultado que quiere y que ha querido el legislador.

Finalmente, es posible evidenciar que el derecho al trabajo es de máxima relevancia constitucional, pues es un derecho fundamental y humano que contiene estrecha conexidad con otros derechos, tales como el derecho de asociación y el derecho de negociación los cuales, a su vez, propenden por el trabajo decente y permiten la democratización de las relaciones laborales, a través del diálogo social sentando las bases para el alcance y la realización de la justicia social.

7.2. Marco Teórico

7.2.1. La justicia social desde un nuevo enfoque de la justicia. Análisis del mandato de la organización internacional del trabajo conforme al concepto moderno de la justicia (Segunda Parte) (Pulido, 2016).

Teniendo en cuenta que como lo explica Amartya Sen, la justicia, por su propia naturaleza, ha de tener un alcance universal y, a su vez, es una relación en la cual la idea de obligación con el otro es importante, por lo anterior, se establece que es un concepto que tiene una estrecha relación con los derechos fundamentales, toda vez que en muchas ocasiones la ampliación de la pobreza no obedece tan sólo al descenso generalizado de los ingresos, sino que también se da debido al aumento de la desigualdad.

7.2.2. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo: Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económica y de justicia social (Vega & Martínez, 2002)

En este artículo se expone que el Estado Social Moderno tiene como base la igualdad, la cual llevada al mundo del trabajo, desde la óptica de la Constitución de la OIT en 1919, que propugna por que los Estados adopten regímenes de trabajo realmente humano, de acuerdo a esto, es posible colegir que las condiciones mínimas en el empleo son determinantes a la hora de garantizar condiciones básicas en el desarrollo de las actividades productivas, que finalmente permitan aumentar y mejorar el empleo sobre la base de la justicia social.

7.2.3. La justicia laboral como elemento esencial del trabajo decente en Colombia (Ostau de Lafont & Niño 2015).

“En Colombia, se podría concluir que el trabajo decente todavía es desconocido por la constante violación a los derechos fundamentales, toda vez que la mayor parte del mercado de trabajo está caracterizado por el trabajo informal, el trabajo tercerizado y deslaborizado, el cual niega la aplicación de los principios de aplicación determinados por la OIT como parte del trabajo decente”.

7.2.4. El trabajo decente, un derecho humano (Sen, 2007)

“Abordar las condiciones de la vida de trabajo, así como los intereses y los derechos de los trabajadores en general, exige igualmente ir más allá de los estrechos límites de las relaciones internacionales. Un planteamiento mundial, huelga decirlo, es parte del patrimonio del movimiento obrero en la historia de la humanidad. Y, efectivamente, este rico acervo —que a menudo se olvida en las declaraciones oficiales— se puede invocar con provecho para vencer los retos que plantea la consecución del trabajo decente en el mundo contemporáneo. Una manera universalista de entender el trabajo y las relaciones laborales se puede hermanar con una tradición de solidaridad y compromiso. Nunca ha sido más necesario que hoy un planteamiento integral de esta índole. El mundo de la globalización económica, con todas sus oportunidades y todos sus problemas, exige una comprensión también mundial de la importancia que reviste el trabajo decente y de las múltiples exigencias que entraña éste en las esferas económica, política y social. Reconocer esa necesidad universal es ya de por sí un comienzo esperanzador”.

7.2.5. XIV Informe nacional de trabajo decente 2020- 2021 (Escuela Nacional Sindical, 2021)

Como consecuencia de la pandemia COVID-19 las cifras de desempleo e informalidad aumentaron considerablemente, siendo las mujeres y los jóvenes los más afectados. En este informe la ENS realiza un análisis sobre las tasas de desempleo comparando los datos entre diciembre de 2019 y julio de 2021, incluyendo las tasas de informalidad laboral y sus consecuencias respecto a la cobertura en seguridad social y la incidencia de todo lo anterior respecto a la falta de oportunidades, la pobreza y la desigualdad, así mismo este informe propone una estrategia de recuperación basada en cuatro principios los cuales son: la promoción del crecimiento económico y la creación de empleos productivos, el apoyo de los ingresos de los hogares, el fortalecimiento de los fundamentos institucionales necesarios para un crecimiento y un desarrollo económicos inclusivos, sostenibles y resilientes y finalmente la utilización del diálogo social para formular estrategias de recuperación centradas en lo humano.

7.2.6. El fuero sindical de los trabajadores particulares: una garantía restringida en Colombia (Ostau de Lafont & Niño,2021)

En este artículo de investigación se realiza un análisis jurisprudencial referente a la garantía del ejercicio del derecho de asociación sindical denominada fuero sindical y la protección que brinda la misma a los trabajadores dependiendo de su situación particular, de la contratación que tengan y de cómo se desarrolla en la actualidad el mencionado fuero. Así mismo concluye que, la jurisprudencia ha sido restrictiva pues se ha abstenido de aplicar los convenios internacionales en materia de libertad sindical.

7.2.7. El desafuero del fuero sindical en Colombia (Castro, Rubio, Caballero & Flórez, 2021)

A través de este artículo los autores exponen los aspectos generales del fuero sindical a la luz del Código Sustantivo del Trabajo y del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, así mismo se desarrolla la evolución legislativa, sustantiva y procesal de esta figura, las obligaciones que surgen entre las partes y concluye que se hace imperiosa la necesidad de que estos procesos sean conocidos por los actores de la relación laboral para así no incurrir en un desgaste del aparato judicial.

7.3. Marco Conceptual

7.3.1. Justicia social

Suárez (1967) lo define como “un status en el cual los hombres viven en un orden de paz y de justicia con bienes suficientes para la conservación y el desarrollo de la vida material con la probidad moral necesaria para la preservación de la paz externa, la felicidad del cuerpo político y la conservación continua de la naturaleza humana”.

7.3.2. Trabajo decente

Somavia (1999), director general de la OIT lo definió como “el trabajo productivo, el cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos. Marca una pauta para el desarrollo económico y social con arreglo a la cual pueden cuajar la realidad del empleo, los ingresos y la protección social sin menoscabo de las normas sociales y de los derechos de los trabajadores”.

7.3.3. Libertad sindical

Fue definida por la Corte Constitucional en Sentencia C-385 de 2000 como “la facultad que poseen las referidas organizaciones para autoconformarse y autorregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2 del art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos”.

7.3.4. Derecho de asociación

“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 087 de la OIT, 1948)

7.3.5. Estabilidad laboral reforzada

En sentencia T-014 de 2019 la Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado indicó que: “La estabilidad laboral reforzada implica, entonces, que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que llevan a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”.

7.3.6. Fuero sindical

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 405 lo define de la siguiente manera: “Es la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”.

7.3.7. Fuero circunstancial

Ha sido definido en Sentencia SU-432 de 2015 como “una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical y las medidas destinadas a evitar los reclamos de los empleados (tanto sindicalizados como no sindicalizados). Se traduce en la continuidad de la relación laboral a partir de la iniciación de un conflicto colectivo de trabajo y durante sus distintas etapas”.

7.3.8. Negociación colectiva

La OIT (S.F.) ha señalado que: La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales.

8. Cronograma

Tabla 1.

Cronograma

Objetivo	Agosto/ Septiembre	Octubre/ Noviembre	Diciembre/ Enero 2023	Febrero/ Marzo 2023
Orientar a los y las trabajadoras de la agroindustria de la palma en lo relativo a sus derechos laborales, a través de la asistencia jurídica gratuita brindada en los CAL del Magdalena Medio.				
Promover los derechos laborales de los y las trabajadoras del sector de la agroindustria de la palma del Magdalena Medio mediante jornadas de formación laboral.				
Construir acciones jurídicas para la promoción de los derechos laborales de los y las trabajadoras del sector de la agroindustria de la palma en el Magdalena Medio.				
Construir acciones administrativas ante el Ministerio de Trabajo para la promoción y defensa de los derechos laborales de los y las trabajadoras del sector de la agroindustria de la palma en el Magdalena Medio.				
Elaborar un mecanismo para la promoción de derechos asociados con la estabilidad laboral de los y las trabajadoras sindicalizados.				

9. Primer Informe Práctica Jurídico Social

Tabla 2.

Primer informe

Organización	Centro de Atención Laboral Puerto Wilches
Fecha	01 de agosto de 2022 a 30 de septiembre de 2022

9.1. Desarrollo de la primera etapa de la práctica jurídico social

Este informe se desarrolla a fin de exponer las actividades realizadas durante la primera etapa de la práctica jurídico social, las cuales fueron ejecutadas en el Centro de Atención Laboral Puerto Wilches.

Para efectos de estructura, los informes presentados se dividen en dos componentes, uno práctico en el que se expondrán las acciones y actividades realizadas en el marco de la práctica jurídico social. Por otro lado, contiene un componente teórico donde se desarrolla el tema de investigación planteado. Finalmente, es necesario precisar que los objetivos específicos desarrollado durante esta etapa son los siguientes:

Orientar a los y las trabajadoras de la agroindustria de la palma en lo relativo a sus derechos laborales, a través de la asistencia jurídica gratuita brindada en el Centros de Atención Laboral.

Construir acciones jurídicas para la promoción de los derechos laborales de los y las trabajadoras del sector de la agroindustria de la palma en el Magdalena Medio.

Construir acciones administrativas ante el Ministerio de Trabajo para la promoción y defensa de los derechos laborales de los y las trabajadoras del sector de la agroindustria de la palma en el Magdalena Medio.

Respecto a los anteriores, es preciso resaltar que son de continuo desarrollo, pues hacen parte de las actividades permanentes desarrolladas por el Centro de Atención Laboral, orientadas hacia la ejecución de los objetivos propios de dicha organización.

9.2. Componente práctico

Este informe se desarrolla a fin de exponer las actividades realizadas durante la primera etapa de la práctica jurídico social, las cuales fueron ejecutadas en el Centro de Atención Laboral Puerto Wilches.

9.2.1. Acercamiento al Centro de Atención Laboral Puerto Wilches

La práctica jurídico social inició con una inducción al Centro de Atención Laboral (CAL), el 01 de agosto de 2022 y fue dirigida por la abogada Elvia María Saucedo Guerra, quien en ese momento se encontraba ejerciendo el cargo de directora del CAL Puerto Wilches y el abogado móvil Andrey Piñeres Zapata, quien se encontraba a cargo de la oficina ubicada en el Municipio de San Alberto.

Se inició explicando que, los Centros de Atención Laboral hacen parte de un proyecto que inicia en el marco del tratado de libre comercio suscrito con Estados Unidos y en el cual los dos Estados adquirieron una serie de compromisos, entre ellos, procurar por unas relaciones laborales dignas para todos los colombianos. Es por esto, que en el marco de este compromiso nace el proyecto de los Centros de Atención Laboral que en la actualidad está operado por la Escuela Nacional Sindical y se encuentra enfocado en cinco zonas productivas del país, a saber: flores, palma, minas, puertos, caña de azúcar. Así mismo, se hizo énfasis en que este proyecto tiene como

misión apoyar las justas luchas de los trabajadores de la palma, pues se trata de un sector económico que presenta una alta tasa de vulneración de derechos laborales.

Finalmente, durante dicha reunión se determinó que nuestro acompañamiento estaría enfocado en el apoyo a la oficina de San Alberto y Sabana de Torres, dirigida por el abogado Andrey Piñeres, desde donde brindaríamos asesoría jurídica en materia de derecho laboral individual y colectivo a los siguientes sindicatos: SINTRAINAGRO seccional San Alberto, SINTRAINAGRO seccional Minas, SINTRAPROACEITES seccional Sabana de Torres, SINTRAACEPAL y SINTRAPALMOSAN.

Figura 1

Jornada de inducción al Centro de Atención laboral en Bucaramanga.



Figura 2.

Jornada de acercamiento con miembros de las juntas directivas de las organizaciones sindicales del sector de la palma de aceite en Bucaramanga.

**9.2.2. Inducción plataforma de registro Legis Office**

Teniendo en cuenta que el proyecto de los Centros de Atención Laboral, involucra entre otros, un proceso de investigación donde la recolección de datos juega un papel importante, el 02 de agosto de 2022 de manera virtual, recibimos capacitación en el manejo de la plataforma LEGIS OFFICE por parte de Yesly Yomaira Lemos Mena, profesional de la Escuela Nacional Sindical, quien realizó un primer acercamiento con la plataforma y los flujogramas que se manejan dentro de la misma a la hora del registro de asesorías y acciones jurídicas.

Fuimos capacitadas acerca del correcto diligenciamiento de los datos de los trabajadores a los cuales prestaríamos asesoría jurídica. Así mismo, se nos indicó la manera en que se diligencian

los datos correspondientes a cada caso y cómo se deben ir actualizando conforme se presenten novedades al respecto.

9.2.3. Asistencia jurídica gratuita brindada a los trabajadores en el marco de la práctica jurídico social

Con los conocimientos técnicos adquiridos durante la semana de capacitación y con el acercamiento que tuvimos con las organizaciones sindicales, se nos fueron encomendando diversas tareas dirigidas a la orientación y asistencia jurídica de los trabajadores del sector de la palma respecto a sus derechos laborales. Teniendo en cuenta lo anterior, durante los meses de agosto y septiembre de 2022, se desarrollaron las siguientes acciones y asesorías jurídicas, las cuales se discriminan de la siguiente manera:

Tabla 3.

Actividades y/o acciones realizadas y su recurrencia

Tipo de actividad o acción desarrollada.	Número.
Asesorías jurídicas.	40
Tutelas.	05
Derechos de petición.	01
Recurso de reposición y en subsidio apelación contra dictamen PCL.	04
Recurso de apelación contra sanciones disciplinarias.	04
Queja por acoso ante comité de convivencia laboral.	01
Acciones administrativas ante el Ministerio del Trabajo.	01
Denuncia penal por prácticas antisindicales.	01
Conceptos jurídicos.	02

9.3. Componente teórico

Durante los primeros meses de la práctica jurídico social tuvimos acercamiento con dos organizaciones sindicales, SINTRAACEPAL y SINTRAPALMOSAN, las cuales fueron fundadas durante los meses de septiembre. En este contexto, nos fue posible evidenciar la fuerte discriminación antisindical que se vive en el sector de la palma de aceite, pues en el proceso de fundación y presentación del pliego de estas organizaciones, las empresas iniciaron una persecución directa contra los trabajadores sindicalizados, una de las acciones desplegadas por la empresa fue la terminación masiva de contratos de aquellos trabajadores sindicalizados y cuyo fin, no es otro que aminorar y quebrantar la subsistencia del sindicato. De lo anterior, surge la necesidad de profundizar acerca del tema de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sindicalizados, pues se identifica una vulneración al artículo 53 de la Carta Política, que consagra los principios mínimos fundamentales que deben observarse en las relaciones laborales.

Por lo anterior, en el componente teórico correspondiente al primer informe se desarrollará la principalística del derecho al trabajo, pues la estabilidad laboral reforzada es un principio en sí mismo, tal y como se consagra en la Carta Política; no obstante, tiene una estrecha conexión con el derecho al trabajo, ya que tal como lo expresa (De la Cueva, 1978) la estabilidad laboral es “una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el Derecho del trabajo”

9.3.1. Principalística del derecho al trabajo

El derecho al trabajo es un derecho fundamental ampliamente desarrollado por la jurisprudencia constitucional, en la cual se ha establecido que integra tres dimensiones, esto es, es un derecho fundamental en cuanto goza de un núcleo de protección subjetiva e inmediata, pero

además es un valor fundante del Estado Social de Derecho y un principio rector. En este sentido, este derecho cuenta con una serie de principios, los cuales se encuentran consagrados en la Constitución de 1991, que prevé lo siguiente:

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. (Const., 1991)

En concordancia con esto, se desarrollarán estos principios teniendo en cuenta su desarrollo jurisprudencial y lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

9.3.1.1 Igualdad. Respecto a este principio el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 10 consagra:

Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

Así mismo la Corte Constitucional en Sentencia C- 221 de 1992 expuso que de este principio

se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos. Con este concepto sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. Se supera también, con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática.

9.3.1.2. Remuneración mínima vital y móvil. En Sentencia T-678 de 2017 la Corte Constitucional reiteró que

se fundamenta en otros derechos como la vida (Art. 11 C.P.), la salud (Art. 49 C.P.), el trabajo (Art. 25 C.P.) y la seguridad social (Art. 48 C.P.), sino porque en sí mismo es ese mínimo sin el cual las personas no podrían vivir dignamente. Es un concepto que no solo busca garantizar al individuo percibir ciertos recursos, sino permitirle desarrollar un proyecto de vida igual que al común de la sociedad. De allí que también sea una medida de justicia social, propia de nuestro Estado Constitucional.

9.3.1.2. Estabilidad en el empleo. Se trata de un principio, sobre todo, de desarrollo jurisprudencial, es por esto que la Corte Constitucional en Sentencia C-470 de 1997 lo ha definido de la siguiente manera:

La garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

De igual manera, dicha Corporación en Sentencia T-461 de 2015 precisó que

La protección constitucional debida a trabajadores que se encuentran tradicionalmente marginados o en estado de debilidad manifiesta, no puede quedar sometida al tipo de vinculación laboral que se tenga, sino que, por el contrario, debe imponerse en todas las formas de trabajo.

Así pues, es posible colegir que se trata de un instrumento de salvaguarda dirigida a aquellos trabajadores que se encuentran en una posición de vulnerabilidad y los protege frente a situaciones en las que puedan ser despedidos en razón a esto, en este sentido, la jurisprudencia ha desarrollado este principio amparando la estabilidad en el empleo de: mujeres embarazadas, sus cónyuges o compañeros permanentes, personas en situación de debilidad manifiesta en razón a su condición de salud y trabajadores sindicalizados que cuenten con fuero sindical o fuero circunstancial.

9.3.1.2. Irrenunciabilidad de los beneficios mínimos laborales. El artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone este principio, así: “Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo”. De igual manera, en su artículo 14 prevé lo siguiente: “Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley”.

Por su parte, jurisprudencia constitucional en Sentencia T-149 de 1995 se ha pronunciado al respecto de la siguiente manera:

El principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público. Los derechos y prerrogativas

en ellas reconocidos se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los casos exceptuados por la ley. La imposibilidad constitucional de modificar las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador tiene sustento en el carácter esencial de estos beneficios para la conservación de la dignidad humana.

9.3.1.2. Favorabilidad. Respecto a este principio el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo consagra “En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad”.

9.3.1.2. Principio de la realidad sobre las formas. En el numeral 2 del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo se menciona que “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”. Por su parte, la Corte Constitucional en Sentencia C-665 de 1998 señala que este principio

Implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades. Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral, resultando por consiguiente inequitativo y discriminatorio que quien ante dicha situación ostente la calidad de trabajador, tenga que ser este quien deba demostrar la subordinación jurídica.

En conclusión, estos principios que integran el derecho al trabajo son de gran importancia, pues establecen garantías mínimas que orientan todas las relaciones laborales y, como se mencionó

anteriormente, encuentran una estrecha relación con la estabilidad laboral reforzada, esta última entendida como una garantía de permanencia en el empleo que, en desarrollo de otros principios como la igualdad, ampara a aquellos sujetos que históricamente han sido discriminados, como en este caso, aquellos trabajadores sindicalizados que cuentan con fuero circunstancial o sindical.

10. Segundo Informe Práctica Jurídico Social

Tabla 4.

Segundo informe

Organización	Centro de Atención Laboral Puerto Wilches
Fecha	01 de octubre de 2022 a 30 de noviembre de 2022

10.1. Desarrollo de la segunda etapa de la práctica jurídico social

Es necesario precisar que los objetivos específicos desarrollado durante esta etapa son los siguientes:

Orientar a los y las trabajadoras de la agroindustria de la palma en lo relativo a sus derechos laborales, a través de la asistencia jurídica gratuita brindada en el Centros de Atención Laboral.

Construir acciones jurídicas para la promoción de los derechos laborales de los y las trabajadoras del sector de la agroindustria de la palma en el Magdalena Medio.

Promover los derechos laborales de los y las trabajadores del sector de la agroindustria de la palma en el Magdalena Medio mediante jornadas de formación laboral.

Respecto a los anteriores, es preciso resaltar que, los dos primeros son de continuo desarrollo, pues hacen parte de las actividades permanentes desarrolladas por el Centro de Atención Laboral, orientadas hacia la ejecución de los objetivos propios de dicha organización.

10.2. Componente práctico

10.2.1. Jornada de formación laboral con los trabajadores afiliados a SINTRAINAGRO seccional San Alberto.

El 06 de octubre de 2022, la empresa AGROINGENIUM, sancionó disciplinariamente a 05 trabajadores, afiliados a SINTRAINAGRO y decidió dar por terminados los contratos de trabajo con justa causa imputable al empleado. En dicha ocasión, nos encontrábamos en caravana jurídica en el municipio de San Alberto y, realizamos las apelaciones a estas sanciones solicitando el reintegro de los trabajadores.

Finalmente, la empresa decidió reintegrarlos al puesto de trabajo; sin embargo, observamos la necesidad de desarrollar unas jornadas de capacitación para los trabajadores afiliados a esta organización sindical.

En desarrollo de lo anterior, el 13 de octubre de 2022 asistimos a la sede de la organización sindical SINTRAINAGRO seccional San Alberto, con el objetivo de llevar a cabo una jornada de formación laboral que se tituló “Derecho Laboral Individual: Contrato de Trabajo y Debido Proceso” en donde brindamos capacitación a los trabajadores sobre los siguientes temas:

Contrato de Trabajo: elementos, modalidades, periodo de prueba, suspensión del contrato de trabajo, reanudación.

Terminación del Contrato de Trabajo: causa legal (artículo 61 CST), justa causa (artículo 62 CST), sin justa causa (artículo 64 CST).

Debido Proceso: garantías básicas, elementos, acción de tutela para casos de vulneración al debido proceso.

Figura 3.

Jornada de formación en la sede de SINTRAINAGRO, seccional San Alberto (foto 1)



Figura 4.

Jornada de formación en la sede de SINTRAINAGRO, seccional San Alberto (foto 2)



10.2.2. Capacitación en temas de pérdida de capacidad laboral

Teniendo en cuenta que, una de las acciones más frecuentes que solicitan los trabajadores son los recursos de reposición y en subsidio apelación contra el dictamen que califica el origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional, el 15 de octubre de 2022 en Bucaramanga recibimos capacitación sobre este tema, a cargo del Doctor Jairo Ernesto Luna García, quien es médico especialista en salud ocupacional. Durante esta jornada, se trataron los siguientes temas:

Normativa: Ley 9 de 1979, Ley 82 de 1988, Ley 1562 de 2012, Resolución 3050 de 2022.

Responsabilidades de los empleadores.

Responsabilidades de las ARL.

Situaciones de abuso del derecho.

Casuística.

Figura 5.

Jornada de formación sobre pérdida de capacidad laboral



10.2.3. Asistencia jurídica gratuita brindada a los trabajadores en el marco de la práctica jurídico social

Con los conocimientos técnicos adquiridos durante la semana de capacitación y con el acercamiento que tuvimos con las organizaciones sindicales, se nos fueron encomendando diversas tareas dirigidas a la orientación y asistencia jurídica de los trabajadores del sector de la palma respecto a sus derechos laborales. Teniendo en cuenta lo anterior, durante los meses de octubre y noviembre de 2022, se desarrollaron las siguientes acciones y asesorías jurídicas, las cuales se discriminan de la siguiente manera:

Tabla 5.

Actividades y/o acciones realizadas y su recurrencia

Tipo de actividad o acción desarrollada.	Número.
Asesorías jurídicas.	30
Tutelas.	11
Respuesta tutelas.	02
Impugnación acción de tutela.	01
Derechos de petición.	04
Recurso de reposición y en subsidio apelación contra dictamen PCL.	03
Recurso de apelación contra sanciones disciplinarias.	12
Acciones administrativas ante el Ministerio del Trabajo.	01
Denuncia penal por prácticas antisindicales.	01

10.3. Componente teórico

Con el propósito de desarrollar el tema de investigación, es pertinente realizar una reseña histórica sobre los avances en materia de estabilidad laboral reforzada en nuestro ordenamiento jurídico y, con ello, realizar un ejercicio de derecho comparado que nos permita ver las similitudes y diferencias de esta figura jurídica en relación a la normativa interna de la República de Chile.

10.3.1. Antecedentes históricos de la estabilidad laboral reforzada en Colombia

El derecho laboral es una de las ramas del derecho de reciente consolidación en Colombia, pues previo a su reconocimiento como rama autónoma, en nuestro país existía un fuerte debate sobre si se trataba de un tema que se circunscribía al derecho privado o derecho público, así lo expone (Núñez, 2016), quien afirma que

Como ocurre en la mayoría de los casos, la realidad antecede a la ley. Así, el avance de los conflictos obrero-patronales y de la llamada “cuestión social” durante las décadas de 1920 y 1930 propició un debate sobre cómo debería el Estado hacer frente a esta situación (...) Finalmente, se terminó imponiendo a mediados de siglo la denominación de derecho laboral como un área especializada del derecho, pero desvinculada de los problemas teóricos y políticos que planteaba el derecho social, ligazón que había sido defendida en los lustros anteriores por diferentes tendencias políticas.

Cabe destacar, que durante este periodo no existía una codificación que recopilara lo relativo a las normas de derecho laboral, mucho menos se había constituido el término “estabilidad laboral reforzada” ni se había constituido una protección que ampara a aquellos trabajadores que constituyeran una organización sindical; sin embargo, es posible observar que con el Decreto 2350 de 1944 se crea el primer antecedente de lo que posteriormente sería definido como fuero sindical,

pues en el artículo 18 de esta norma se constata una protección dirigida a aquellos trabajadores que han decidido organizarse y conformar un nuevo sindicato, dicho artículo reza lo siguiente:

Artículo 18. La notificación formal que cualquier número de trabajadores suficientes para la constitución de un sindicato haga ante un Inspector o Tribunal de Trabajo, de su propósito de organizarse como tal, notificación que será transmitida inmediatamente a la empresa o patronos correspondientes, coloca a dichos trabajadores bajo la protección especial del Estado En consecuencia, desde la referida notificación, hasta que al respectivo sindicato se le otorgue personería jurídica, sin pasar en ningún caso de tres meses, ninguno de aquellos trabajadores podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, calificada por el correspondiente Tribunal de Trabajo El mismo amparo se establece en favor de los miembros de la Junta Directiva de todo sindicato, en cuanto su número no exceda de diez, sean principales o suplentes, desde que sea notificada su elección y por el tiempo que dure su mandato, y tres meses más.

En consecuencia, de lo anterior, para el año de 1950 se expide el Código Sustantivo del Trabajo, en un contexto donde el país atravesaba una transformación y desarrollo económico proveniente de los procesos de industrialización (Avella, 2010), este texto normativo experimentó diversas reformas. Si bien, el término de “estabilidad laboral reforzada” no había surgido, es posible observar que en 1957 con el Decreto 204, se le otorgó un nombre a la garantía prevista desde 1944, y se le denominó fuero sindical, el artículo 1 de esta norma reformó el artículo 405 del Código Sustantivo del trabajo y se señaló lo siguiente:

Artículo 405. Fuero Sindical. Definición, Se denomina "Fuero Sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de

trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un Municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo.

Así mismo, el Código Sustantivo del Trabajo, abarcó otros temas en lo que actualmente conocemos como estabilidad laboral reforzada, pues desde sus inicios previó una prohibición que impedía despedir a aquellas mujeres embarazadas o que se encontraran en periodo de lactancia, sin autorización del inspector del trabajo. De igual manera, esta normativa contempló otros temas como la justa causa para la desvinculación de los trabajadores y, posteriormente con la expedición del Decreto 2351 de 1965 se introdujo otro de los antecedentes más importantes en materia de estabilidad laboral reforzada, pues en su artículo 8, numeral 5 consagró:

Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4. literal d) de este artículo”

Este artículo es otro de los primeros antecedentes que existen en nuestro ordenamiento en materia de Estabilidad Laboral Reforzada, sin embargo, varias décadas con las reformas realizadas al Código Sustantivo del Trabajo a través de la Ley 50 de 1990, esta garantía fue retirada de nuestro ordenamiento jurídico laboral. En relación con esto, (Jaramillo, 2010) explica que la medida anterior, se expide en el marco del gobierno del presidente César Gaviria, quien con el fin de dar paso a una política de apertura económica propuso reformas a la legislación laboral, buscando eliminar garantías que consideraba excesivas con el objetivo de lograr flexibilización laboral.

De igual manera, en cuanto a la protección de los derechos de sindicalización y negociación colectiva, en 1965 mediante el decreto 2351 también incorporó lo referente al fuero circunstancial,

en concreto se estableció: “Artículo 25: Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.”

Posteriormente, para el año de 1978 se desarrolló en el Decreto 1469 lo relacionado a este asunto, advirtiendo en su artículo 36 que:

Artículo 36. La protección a que se refiere el artículo 25 del decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso. Para efectos de la protección consagrada en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, la justa causa que haya de invocar el patrono para terminar el contrato de trabajo deberá ser comprobada ante el Inspector de Trabajo. Los trabajadores afectados por una decisión del patrono, violatoria de los requisitos señalados en este artículo, quedarán en la situación prevista por el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo. Las normas del presente capítulo no se aplican a los empleados públicos, sujetos a un estatuto especial.

No obstante, lo anterior en 1991 el país vivió un proceso de transformación social y política con la expedición de una Constitución que consagra desde su primer artículo una protección por la dignidad humana, así mismo, en su artículo 25 reconoce que el trabajo es un derecho y posteriormente en su artículo 53 señala que la estabilidad en el empleo es uno de los principios mínimos fundamentales de las relaciones laborales.

A pesar de las garantías normativas mencionadas, la estabilidad laboral, especialmente en el caso de aquellos trabajadores sindicalizados es un derecho de desarrollo jurisprudencial, pues ha sido la Corte Constitucional quien en senda jurisprudencia ha analizado los alcances de esta figura, sus excepciones y sus reglas. Es así como, en Sentencia C-470 de 1997 dicha corporación señaló:

No existe violación a la igualdad si la ley establece mecanismos diversos de protección a la trabajadora embarazada y al empleado que goza de fuero sindical, por cuanto las situaciones son diversas, y pueden entonces ser reguladas en distinta forma. Así, en el caso del trabajador aforado, se trata de proteger el derecho colectivo del trabajo, en su triple dimensión (asociación sindical, negociación colectiva y posibilidad de huelga), por lo cual esta materia tiene un régimen jurídico especial, tanto a nivel internacional como en el plano constitucional. Por ejemplo, las asociaciones sindicales sólo pueden ser suspendidas o disueltas por la vía judicial (CP art. 39).

De modo que la Corte, en Sentencia C-710 de 1996 desarrolló esta figura y afirmó que el fuero circunstancial, comprende:

(...) el derecho de todos los trabajadores de negociar libre y voluntariamente con sus empleadores las condiciones derivadas de la relación laboral, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en la medida en que sirve de instrumento para alcanzar mejores condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan las organizaciones sindicales.

Por su parte, en relación con el fuero sindical y la importancia de la negociación colectiva, la Sentencia SU-601A de 1999, reconoce que este instrumento, garantiza el trabajo decente, la democracia y los salarios justos. Posteriormente, en Sentencia C- 531 de 2000 se expresó:

La efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.

Tal seguridad ha sido identificada como una "estabilidad laboral reforzada" que a la vez constituye un derecho constitucional, igualmente predicable de otros grupos sociales como sucede con las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados y los trabajadores con alguna limitación

Al estudiar la garantía de estabilidad laboral reforzada en razón al fuero sindical, dicha Corporación Sentencia C-240 de 2005 afirmó “para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón de su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización”.

Por su parte, la Sentencia T-263 de 2009, precisó algunos de los elementos que configuran el contenido esencial de este derecho fundamental:

(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga

sus veces autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz.

En la Sentencia T-225 de 2012, respecto a la carga de la prueba expuso lo siguiente:

El despido que recae sobre un trabajador en tales condiciones de vulnerabilidad a razón del estado de gravedad, fuero sindical o de aquellos que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral, hace recaer sobre el empleador una presunción de despido sin justa causa que revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que evidencien la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo. La jurisprudencia constitucional ha presumido que cuando un empleador despida sin justa causa y sin permiso del Ministerio de la Protección Social a un trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, el motivo del despido fue tal situación. Dicha presunción revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a justificar la causa de la desvinculación en una razón objetiva diferente al vencimiento del plazo y la situación de debilidad.

Finalmente, el Tribunal Constitucional en Sentencia T-310 de 2015 reiteró que la estabilidad laboral reforzada, es una protección que se aplica en cualquier tipo de contrato, debido a que en su concepto

El objetivo perseguido por la Constitución es proteger el derecho que tiene la persona en situación de vulnerabilidad de que su vínculo contractual sea estable y se mantenga para que su especial situación, no sea afectada o agravada por una medida arbitraria tomada por el contratante.

10.3.2. Derecho comparado: una mirada a la legislación chilena en materia de estabilidad laboral reforzada de los trabajadores sindicalizados.

Para iniciar con este ejercicio, es pertinente iniciar contrastando las disposiciones en materia de derecho al trabajo consagradas en la Constitución Política de la República de Chile, para ello, en su artículo 19 numeral 16, es posible observar que dispone el derecho de todos los individuos a la libertad de trabajo y libre elección. De igual manera, este numeral se encarga de incorporar el derecho de asociación al señalar que “ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos” y a su vez, protege el derecho de negociación colectiva pues establece

La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

Por su parte, la codificación laboral chilena en su artículo 2 reconoce la función social del trabajo y su cuarto inciso prevé

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u

origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

10.3.2.1. Fuero laboral. Ahora bien, en materia de protección a los trabajadores sindicalizados, el ordenamiento chileno contempla una figura denominada “fuero laboral”, el cual según (Medina, 2015)

Está establecido en favor de ciertos y determinados trabajadores, los que por encontrarse en un especial estado de vulnerabilidad, requieren de una mayor protección por parte de la ley, lo que se traduce en que el trabajador goce de cierta estabilidad permanente en su empleo, mientras subsistan las condiciones o circunstancias que dieron origen a que fuese titular de esta protección (maternidad, detentación de cargos de representación laboral o participación en actividades colectivas).

Así ha sido contemplado en el primer inciso del artículo 243 del Código de Trabajo de Chile, que señala

Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 223 o en el inciso segundo del artículo 227.

10.3.2.1.1. Trabajadores protegidos por el fuero laboral en la legislación chilena.

Respecto a este asunto, este articulado normativo insta una protección para las siguientes personas:

Directores Sindicales: Como se observó el artículo 243 inciso 1 establece que los directores sindicales gozan de fuero laboral desde su elección y hasta seis meses después de haberse retirado del cargo.

Candidatos a directores sindicales: El artículo 237 señala que los asistentes a la asamblea constitutiva que reúnan los requisitos serán candidatos a directores sindicales, posteriormente el artículo 238 señala que estos trabajadores gozarán de fuero laboral.

Trabajadores que concurren a la Constitución de un Sindicato de Empresa, de Establecimiento de Empresa o de un Sindicato Interempresa: Respecto a esto, el inciso 3 del artículo 221 del Código del Trabajo establece lo siguiente:

Art. 221. Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta días.

Delegado Sindical de los Trabajadores de una Empresa que estén afiliados a un Sindicato Interempresa o de Trabajadores Eventuales o Transitorios: La protección otorgada a estos trabajadores, se encuentra en el artículo 229, que en su primer inciso señala

Art. 229. Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, elegirán uno o más delegados sindicales de acuerdo a las siguientes reglas: de ocho a cincuenta trabajadores elegirán un delegado

sindical; de cincuenta y uno a setenta y cinco elegirán dos delegados sindicales, y si fueran setenta y seis o más trabajadores, elegirán tres delegados.

Directores de Federaciones y Confederaciones: El artículo 274 inciso 1 señala lo siguiente:

Art. 274. Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección en ella por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aun cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base. Dicho fuero se prorrogará mientras el dirigente de la federación o confederación sea reelecto en períodos sucesivos.

Directores de una Central Sindical: Frente a estos trabajadores el Código del Trabajo en su artículo 283, inciso 1 dispone:

Art. 283. Los integrantes del directorio de una central sindical que, al momento de su elección en ella, estuvieren amparados por fuero laboral o que sean directores de una asociación gremial, gozarán de este fuero durante el período por el cual dure su mandato en la central y hasta seis meses después de expirado éste. Dicho fuero se mantendrá aun cuando el director de la central deje de ser dirigente de su organización base y mientras éste sea reelecto en períodos sucesivos en el directorio de la central.

Asimismo, los miembros del directorio de una central sindical que sean directores de una asociación de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, gozarán de inamovilidad funcionaria, durante el mismo lapso a que se refiere el párrafo anterior.

10.3.2.2. Fuero de negociación colectiva. Teniendo en cuenta que la Constitución chilena, reconoce el derecho a la negociación colectiva, su codificación laboral desarrolla esta garantía y

reconoce un fuero para aquellos trabajadores que participen en la negociación colectiva, en concreto el inciso 1 del artículo 309 de este cuerpo normativo ordena:

Art. 309. Fuero de negociación colectiva. Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

La norma en mención establece que tienen derecho a este fuero los trabajadores afiliados a una organización sindical que haya presentado un proyecto de contrato colectivo, así mismo en su inciso 2 prevé que también gozan de este fuero

los trabajadores que se afilien a la organización sindical durante el proceso de negociación colectiva a que se refiere el inciso anterior, a partir de la fecha en que se comunique la afiliación al empleador y hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo o de la notificación del fallo arbitral, en su caso.

10.3.2.2. Principales similitudes y diferencias encontradas entre la legislación chilena y la legislación colombiana en materia de protección a los trabajadores sindicalizados.

En primer lugar, podemos evidenciar que, si bien la Constitución Política de la República de Chile, consagra el trabajo como un derecho, no contempla su función social, por el contrario, encontramos que nuestra Carta Política sí establece desde su preámbulo y en el primer artículo la relevancia del derecho al trabajo y le concede una triple dimensión como norma, principio y valor. No obstante, la Constitución chilena otorga una protección al derecho de asociación y de negociación, tal como sucede en nuestro ordenamiento constitucional.

Ahora, respecto a las figuras de fuero sindical la primera diferencia evidenciable es la denominación, pues en Chile se ha designado como “fuero laboral” y como se pudo observar anteriormente para los fundadores de un sindicato, esta protección se extiende únicamente por 40 días, a diferencia de la legislación nacional que integra una protección denominada “fuero de fundadores” que se extiende durante 6 meses.

No obstante, se debe resaltar que sí existe una similitud en cuanto a la duración del fuero laboral chileno respecto del fuero sindical colombiano, pues en el caso de los miembros de la junta directiva, el término de protección es de 6 meses en ambas legislaciones; sin embargo, en el caso chileno todos los miembros se encuentran amparados por esta. Respecto a lo anterior, el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo establece quienes se encuentran amparados y la duración de esta garantía:

Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
- d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más.

Finalmente, en lo que respecta al fuero circunstancial, podemos observar que nuestra legislación, a través del Decreto 2351 de 1965 en su artículo 25, establece que esta protección inicia con el pliego de peticiones al empleador y se extiende hasta que se solucione el conflicto, o en su defecto, se profiera un laudo arbitral. No obstante, al analizar la normativa chilena, es posible colegir que esta es un poco más protectora pues señala expresamente que esta protección inicia 10 días antes de la presentación de un contrato colectivo, y se extiende hasta los 30 días posteriores a la suscripción de este o a la notificación del fallo arbitral.

11. Tercer Informe Práctica Jurídico Social

Tabla 6.

Tercer Informe

Organización	Centro de Atención Laboral Puerto Wilches
Fecha	01 de diciembre de 2022 a 31 de enero de 2023

11.1. Desarrollo de la tercera etapa de la práctica jurídico social

Este informe se desarrolla a fin de exponer las actividades realizadas durante la tercera etapa de la práctica jurídico social, las cuales fueron ejecutadas en el Centro de Atención Laboral Puerto Wilches. Es necesario precisar que los objetivos específicos desarrollado durante esta etapa son los siguientes:

Orientar a los y las trabajadoras de la agroindustria de la palma en lo relativo a sus derechos laborales, a través de la asistencia jurídica gratuita brindada en el Centros de Atención Laboral.

Construir acciones jurídicas para la promoción de los derechos laborales de los y las trabajadoras del sector de la agroindustria de la palma en el Magdalena Medio.

Construir acciones administrativas ante el Ministerio de Trabajo para la promoción y defensa de los derechos laborales de los y las trabajadoras del sector de la agroindustria de la palma en el Magdalena Medio.

Respecto a los anteriores, es preciso resaltar que, los dos primeros son de continuo desarrollo, pues hacen parte de las actividades permanentes desarrolladas por el Centro de Atención Laboral, orientadas hacia la ejecución de los objetivos propios de dicha organización.

11.2. Componente práctico

11.2.1. Apoyo al Sindicato de Trabajadores del Cultivo de Palma de Aceite de PALMOSAN (SINTRAPALMOSAN)

En ejercicio del artículo 38 y 39 de la Carta Política que consagra el derecho de asociación y el derecho de constituir sindicatos sin intervención del Estado, 35 trabajadores de diferentes empresas del área industrial de la palma se reunieron en Asamblea General Extraordinaria el 25 de septiembre de 2022. Una vez fueren aprobados los estatutos, el pliego de peticiones y se dejara constancia en el Acta de Fundación, a las 8:52 PM se notificó a la empresas PALMOSAN S.A.S., ALIPALMA S.A.S., y PRODUPALMA S.A.S, así como al Ministerio de Trabajo vía correo electrónico de la creación de la mencionada organización sindical y se presentó formalmente el pliego de peticiones.

El 26 de septiembre de 2022, el abogado del Centro de Atención Laboral, Andrey Piñeres solicitó colaboración, a fin de registrar la organización sindical en el archivo sindical del Ministerio del Trabajo. En atención a lo anterior, el Ministerio de Trabajo asignó el siguiente número de radicado 05EE2022716800100009273.

Se programó una primera fecha para la instalación de la mesa de negociación; no obstante, fue reprogramada debido a que el 1 de octubre de 2022 el señor JERRY FILIPO GIRALDO ZAFFERRI representante legal de la empresa, remite comunicación vía correo electrónico, solicitando la reprogramación de esta. Posteriormente la empresa PALMOSAN S.A.S., a través de su representante legal comunica que, la instalación de la mesa de negociación debía ser reprogramada nuevamente.

El 13 de octubre de 2022, la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores de la Palma de Pamosan “SINTRAPALMOSAN” se presentó con todo el ánimo y disponibilidad para dar inicio a la Instalación de la Mesa, pero, lastimosamente no se pudo instalar la Mesa de Negociación, toda vez, que la empresa manifestó de forma UNILATERAL que NO se iba a sentar a NEGOCIAR el Pliego de Peticiones presentado por la Organización Sindical, puesto que, el abogado Fernando Rueda Pinilla, quien actúa como negociador principal de PALMOSAN S.A.S., aduce que el pliego de peticiones no fue aprobado en debida forma. Lo anterior, demuestra el rechazo por parte de los asesores y directivos de estas tres empresas, a respetar los derechos consagrados en la Carta Política, los tratados y convenios internacionales suscritos por el Estado y demás normas que protegen los derechos a la ASOCIACIÓN SINDICAL y a la NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

De acuerdo a lo expuesto, el 23 de octubre de 2022 en el municipio de Sabana de Torres, se reunió la Comisión negociadora de la organización sindical, con el objetivo de dar por terminada la etapa de arreglo directo, en vista de la negativa a negociar por parte de PALMOSAN S.A.S., ALIPALMA S.A.S., y PRODUPALMA S.A.S.

Finalmente, el 24 de octubre de 2022 la Organización Sindical, convoca a sus 109 afiliados a asamblea general extraordinaria, a fin de votar la declaratoria de HUELGA IMPUTABLE AL

EMPLEADOR, donde posteriormente el 30 de octubre de 2022 se votó por la declaratoria de huelga.

11.2.3. Asistencia jurídica gratuita brindada a los trabajadores en el marco de la práctica jurídico social

En desarrollo del objetivo dirigido a la orientación y promoción de los derechos laborales de los trabajadores de la agroindustria de la palma, se nos fueron encomendando diversas tareas dirigidas al cumplimiento de este propósito. Teniendo en cuenta lo anterior, durante los meses de diciembre de 2022 y enero de 2023, se desarrollaron las siguientes acciones y asesorías jurídicas, las cuales se discriminan de la siguiente manera:

Tabla 7.

Actividades y/o acciones realizadas y su recurrencia

Tipo de actividad o acción desarrollada.	Número.
Asesorías jurídicas.	25
Tutelas.	03
Respuesta tutelas.	10
Impugnación acción de tutela.	09
Derechos de petición.	24
Recurso de reposición y en subsidio apelación contra dictamen PCL.	01
Liquidación de prestaciones sociales	02
Solicitudes ante el Ministerio del Trabajo	01

11.3. Componente teórico

Con el propósito de desarrollar el tema de investigación, se torna necesario realizar un recorrido respecto a la normatividad vigente en materia de estabilidad laboral reforzada,

incluyendo tanto la normativa nacional como internacional, consagrada en los múltiples convenios suscritos por el Estado. No obstante, para efectos de organización, es necesario precisar que este hace parte del marco de antecedentes jurídicos.

12. Cuarto Informe Práctica Jurídico Social

Tabla 8.

Cuarto Informe

Organización	Centro de Atención Laboral Puerto Wilches
Fecha	01 de febrero a 15 de marzo de 2023

12.1. Desarrollo de la cuarta etapa de la práctica jurídico social

Este informe se desarrolla a fin de exponer las actividades realizadas durante la cuarta etapa de la práctica jurídico social, las cuales fueron ejecutadas en el Centro de Atención Laboral Puerto Wilches. Es necesario precisar que los objetivos específicos desarrollado durante esta etapa son los siguientes:

Orientar a los y las trabajadoras de la agroindustria de la palma en lo relativo a sus derechos laborales, a través de la asistencia jurídica gratuita brindada en el Centros de Atención Laboral.

Construir acciones jurídicas para la promoción de los derechos laborales de los y las trabajadoras del sector de la agroindustria de la palma en el Magdalena Medio.

Elaborar un mecanismo para la promoción de derechos asociados con la estabilidad laboral de los y las trabajadoras sindicalizados.

Respecto a los anteriores, es preciso resaltar que, los dos primeros son de continuo desarrollo, pues hacen parte de las actividades permanentes desarrolladas por el Centro de Atención Laboral, orientadas hacia la ejecución de los objetivos propios de dicha organización.

12.2. Componente Práctico

12.2.1. Acciones jurídicas desarrolladas en apoyo al proceso de negociación colectiva y huelga de los trabajadores de SINTRAPALMOSAN.

En atención a lo descrito, el 04 de noviembre de 2022, realizamos y presentamos una querrela administrativa ante el Ministerio de Trabajo en contra de la empresa PALMOSAN S.A.S., por la negativa a negociar a la cual se le asignó como número de radicado el siguiente 05EE2022746800131000568 21-10-2022:

Así mismo, el 03 de noviembre de 2022, el representante legal de la empresa PALMOSAN S.A.S., interpone una acción de tutela invocando su derecho al debido proceso y con ello, solicitando que “se ordene a la Organización Sindical SINTRAPALMOSAN, suspender cualquier clase de actuaciones concerniente a la posible huelga” frente a esto, se nos asignó la tarea de dar respuesta a la acción de tutela dirigida contra el Sindicato. Respecto a ello, en los términos previstos solicitamos que la misma se declarara improcedente por cuanto no cumplía con los requisitos de subsidiariedad contemplados en el artículo 86 de la Constitución y aunado a lo anterior, señalamos la Sentencia SL 1680-2020 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que expone que el derecho al debido proceso no es predicable, en tratándose de huelga, pues el ejercicio de este derecho implica consecuencias connaturales que no pueden ser calificadas como “perjuicios”, debido a que ello perpetúa la idea errónea de que la huelga es un castigo hacia el empleador.

El 18 de noviembre de 2022, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga resolvió amparar el derecho al debido proceso de la empresa PALMOSAN S.A.S., argumentando “la violación al debido proceso en la ejecución de actos propios de la fundación de un sindicato, concretamente adopción irregular de un pliego de peticiones”. Ante esto, interpusimos impugnación solicitando que se revocara esta decisión, pues señalamos que el Juez de primera instancia omitió realizar el estudio sobre la procedencia de la acción de tutela, aunado a ello se apartó del precedente sin motivar su decisión y, vulneró el principio de juez natural al ordenar la suspensión de la huelga, pues esta facultad le compete a la Sala Laboral del Tribunal de Bucaramanga en primera instancia.

Respecto a lo anterior, el 26 de enero de 2023 la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal de Bucaramanga, decidió revocar el fallo proferido el 18 de noviembre de 2022 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bucaramanga y en su lugar, recordó que “la huelga es un derecho fundamental y su limitación sólo puede acontecer en virtud de una orden judicial que declare su ilegalidad”.

De igual manera, durante los meses de noviembre y diciembre de 2022, interpusimos 08 tutelas, solicitando el reintegro de los trabajadores desvinculados en el marco de este conflicto colectivo, argumentando que al momento de terminación del contrato gozaban de fuero circunstancial y fuero sindical, en el caso de los directivos.

Finalmente, el 14 de marzo de 2022 se notificó la demanda promovida por el apoderado de la empresa PALMOSAN, donde se solicita al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga que declare la ilegalidad de la huelga promovida por el Sindicato, en ese contexto, y de cara a la audiencia, apoyamos el proceso de construcción de alegatos.

12.2.2. Asistencia jurídica gratuita brindada a los trabajadores en el marco de la práctica jurídico social.

En desarrollo del objetivo dirigido a la orientación y promoción de los derechos laborales de los trabajadores de la agroindustria de la palma, se nos fueron encomendando diversas tareas dirigidas al cumplimiento de este propósito. Teniendo en cuenta lo anterior, durante los meses de febrero y marzo de 2023, se desarrollaron las siguientes acciones y asesorías jurídicas, las cuales se discriminan de la siguiente manera:

Tabla 9.

Actividades y/o acciones realizadas y su recurrencia

Tipo de actividad o acción desarrollada.	Número.
Asesorías jurídicas.	30
Tutelas.	08
Impugnación acción de tutela.	02
Derechos de petición.	08
Recurso de reposición y en subsidio apelación contra dictamen PCL.	04
Queja por acoso ante comité de convivencia laboral.	01
Recurso de apelación contra sanciones disciplinarias.	03
Contestación demanda proceso especial de declaración de ilegalidad de suspensión de actividades	01

En el transcurso de la práctica jurídico social tuvimos la oportunidad de acompañar a dos sindicatos de reciente constitución, en primera oportunidad al SINDICATO DE TRABAJADORES DEL ACEITE DE LA PALMA “SINTRAA CEPAL”, quienes vieron obstaculizado su derecho de asociación y negociación colectiva por parte de su empleador, quien

ofreció beneficios extralegales a quienes suscribiesen un pacto colectivo y se negó a negociar el justo pliego de peticiones. En este caso, el 07 de septiembre de 2022 colaboramos con la presentación de una querrela administrativa ante el Ministerio del Trabajo, a fin de que dicha entidad ministerial en ejercicio de sus funciones procediera a adelantar el respectivo procedimiento administrativo sancionatorio. Finalmente, el 06 de marzo de 2023 mediante resolución 000331 la Dirección Territorial Santander resuelve sancionar a la empresa Extractora San Fernando por la violación al literal A del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo.

y SINTRAPALMOSAN, quienes enfrentaron diversos obstáculos y limitaciones cuando decidieron iniciar el ejercicio de sus derechos de asociación y negociación colectiva.

Finalmente, en el marco de la práctica jurídico social destacamos el caso de los compañeros de SINTRAPALMOSAN, quienes como hemos mencionado, desde la constitución de la organización han enfrentado diversas limitaciones que pretenden obstaculizar el ejercicio de sus derechos, una de ellas es la negativa a negociar, el limitación al ejercicio de la huelga y se destaca la terminación del contrato de más de 38 trabajadores afiliados a la organización sindical, dentro de los que se incluyen miembros de la junta directiva, el empleador ignora que estos trabajadores se encontraban amparados por fuero circunstancial y sindical, lo cual consecuentemente vulnera el derecho de asociación e impacta de manera negativa al Sindicato. Es preciso mencionar que, a la fecha de entrega de este trabajo, los miembros de esta organización sindical completan 144 días de huelga.

Es entonces, evidenciable la necesidad que existe de crear un instrumento que se constituya como una guía para que todos los trabajadores que vean vulnerados sus derechos, tengan las herramientas necesarias para comprender e interponer las acciones contempladas para su protección, pues a su vez, durante la práctica observamos que la atención se enfoca en trabajadores

de zonas rurales quienes no cuentan con los medios para acceder a un profesional del derecho y, en ese sentido, encontramos necesaria la difusión de aquellos mecanismos orientados al amparo de sus derechos. Es por ello, que como producto final se elaboró un manual que contiene explicaciones sobre: la acción de tutela, la querrela administrativa ante el Ministerio del Trabajo y la denuncia penal, aunado a ello, este manual incluye un modelo de cada acción.

13. Conclusiones

La práctica jurídico social es una de las modalidades de grado que permite que como estudiantes orientemos los conocimientos adquiridos hacia la defensa de los derechos de aquellos sujetos para los que históricamente el derecho ha sido una barrera. La práctica jurídico social desarrollada en el Centro de Atención Laboral Puerto Wilches permitió que contribuyéramos a cambiar esta narrativa orientando la práctica del derecho hacia defensa de los trabajadores, es por ello que, durante el desarrollo de la misma cumplimos con los objetivos planteados brindando orientación, asesoría y respaldando los procesos de sindicalización.

A través del apoyo jurídico brindado a las Organizaciones Sindicales, nos fue posible evidenciar que, a día de hoy en la agroindustria de la palma, no se ha superado la idea errónea de que el sindicalismo es una herramienta que persigue castigar al empleador. Esto, materializado en la experiencia de los procesos de los sindicatos SINTRAACEPAL y SINTRAPALMOSAN, quienes como se ha mencionado, desde su constitución y a día de hoy enfrentan toda clase de limitaciones frente a su derecho de asociación, debido a que, las empresas en ejercicio de su poder han promovido prácticas antisindicales que buscan desincentivar y coartar a aquellos trabajadores que busquen condiciones más dignas de empleo.

Lo anterior, evidencia que las empresas del sector de la palma no cuentan con políticas de respeto y reconocimiento de los derechos de asociación y, por el contrario, estas conductas sistemáticas que buscan disciplinar a los trabajadores sindicalizados demuestran el poco respeto que tienen los empresarios hacia quienes verdaderamente generan la riqueza y sostienen la economía.

A su vez, pudimos evidenciar la instrumentalización del derecho como herramienta para desconocer las garantías en cabeza de los trabajadores, ello se ve reflejado en la utilización de modalidades contractuales que no corresponden con la realidad y, que permiten la terminación de contratos de los trabajadores sindicalizados. En relación con lo anterior, observamos con preocupación que los jueces de tutela no atienden a los postulados constitucionales ni a los parámetros jurisprudenciales que señalan que este es el mecanismo idóneo para proteger estos derechos desde una dimensión constitucional, sino por el contrario, en sus sentencias se limitan a la exposición de reglas omitiendo señalar las excepciones a las mismas.

Ahora bien, respecto al problema planteado en esta investigación ¿Constituye la estabilidad laboral reforzada un mecanismo para alcanzar el trabajo decente y la justicia social de los y las trabajadoras sindicalizados? Encontramos que proteger la estabilidad laboral reforzada es imperante, pues es una garantía que ampara el derecho de asociación en la medida que, además de asegurar la permanencia en el empleo, busca que el empresario no ejerza acciones disciplinantes en contra de quienes tomen la decisión de hacer parte de un proyecto colectivo, permitiendo que los trabajadores continúen siendo miembros activos de las organizaciones y que en este contexto, desarrollen los fines propios del sindicalismo que, no son otros que la promoción de condiciones dignas en el marco de las relaciones laborales y la distribución equitativa de la riqueza, elementos claves que hacen parte de los postulados de trabajo decente y justicia social.

Finalmente, reconocemos que aún queda un largo camino hacia la protección eficaz de los derechos laborales; sin embargo, con el propósito de contribuir a la lucha de las organizaciones sindicales desde una perspectiva jurídica, construimos un manual que busca permitir que los trabajadores comprendan y realicen las acciones encaminadas a su protección. Lo anterior, pues tenemos en cuenta que no siempre la asesoría jurídica profesional se encuentra al alcance de los

trabajadores que desarrollan sus actividades productivas en zonas rurales, como sucede en el caso de la agroindustria de la palma.

Referencias Bibliográficas

- Avella Gómez, M. (2010). Las instituciones laborales en Colombia contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990 -segunda parte-. *Revista Del Banco De La República*, 83 (992), 19–51. <https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/banrep/article/view/9067>
- Código de Trabajo de Chile [CTC]. Ley 18620 de 1987. Art. 2, 221, 229, 237, 243, 274, 283. Julio 6 de 1987 (Chile).
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 57 de 1887. Art. 13. Abril 15 de 1887 (Colombia)
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 57 de 1887. Art. 14. Abril 15 de 1887 (Colombia)
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 57 de 1887. Art. 21. Abril 15 de 1887 (Colombia)
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 57 de 1887. Art. 23. Abril 15 de 1887 (Colombia)
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 57 de 1887. Art. 353. Abril 15 de 1887 (Colombia)
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 57 de 1887. Art. 358. Abril 15 de 1887 (Colombia)
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 57 de 1887. Art. 405 y 406. Abril 15 de 1887 (Colombia)
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 57 de 1887. Art. 406. Abril 15 de 1887 (Colombia)
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 57 de 1887. Art. 432 y 433. Abril 15 de 1887 (Colombia)
- Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 57 de 1887. Arts. 407 y 408. Abril 15 de 1887 (Colombia).
- Colorado, V. (octubre de 2021). Los derechos humanos y la libertad sindical en Colombia permanecen en crisis. Conmemoración del Día Internacional de los Derechos Humanos.

Escuela Nacional Sindical. *Agencia de información laboral.*

<https://ail.ens.org.co/opinion/los-derechos-humanos-y-la-libertad-sindical-en-colombia-permanecen-en-crisis-conmemoracion-del-dia-internacional-de-los-derechos-humanos/>

Comisión Nacional de Verdad y Reconciliación (2022). *Hasta la guerra tiene límites: violaciones de los derechos humanos, infracciones al derecho internacional humanitario y responsabilidades colectivas.* <https://www.comisiondelaverdad.co/hasta-la-guerra-tiene-limites>

Congreso de Colombia. (12 de agosto de 1999). Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981). [Ley 524 de 1999]. DO: 43.670

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13, Julio 7 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25 y 53. Julio 7 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 25, 53 y 93 Julio 7 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 39, Julio 7 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 53. Julio 7 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 55. Julio 7 de 1991 (Colombia).

Constitución Política de la República de Chile [Const], Art. 19, 309. 8 de noviembre de 1980 (Chile).

Corte Constitucional. Sentencia C- 221 de 1992 (M.P. Alejandro Martínez Caballero; Mayo 29 de 1992).

Corte Constitucional. Sentencia C- 470 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero; Septiembre 25 de 1997).

Corte Constitucional. Sentencia C- 710 de 1996 (M.P. Jorge Arango Mejía; Diciembre 09 de 1996).

Corte Constitucional. Sentencia C-1491 de 2000 (M.P. Fabio Morón Díaz; Noviembre 2 de 2000).

Corte Constitucional. Sentencia C-201 de 2002 (M.P. Jaime Araujo Rentería; Marzo 19 de 2002).

Corte Constitucional. Sentencia C-240 de 2005 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra; Marzo 15 de 2005).

Corte Constitucional. Sentencia C-381 de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero; Abril 05 de 2000).

Corte Constitucional. Sentencia C-385 de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell; Abril 05 de 2000).

Corte Constitucional. Sentencia C-470 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero; Septiembre 25 de 1997)

Corte Constitucional. Sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis; Mayo 10 del 2000).

Corte Constitucional. Sentencia C-593 de 2014 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; Agosto 20 de 2014).

Corte Constitucional. Sentencia C-665 de 1998 (M.P. Hernando Herrera Vergara; Noviembre 12 de 1998)

Corte Constitucional. Sentencia C-710 de 1996 (M.P. Jorge Arango Mejía; Diciembre 09 de 1996).

Corte Constitucional. Sentencia SU-432 de 2015 (M.P. María Victoria Calle Correa; Julio 09 de 2015).

Corte Constitucional. Sentencia SU-432 de 2015 (M.P. María Victoria Calle Correa; Julio 9 de 2015).

Corte Constitucional. Sentencia SU-601A de 1999 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa; Agosto 18 de 1999).

Corte Constitucional. Sentencia T-149 de 1995 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; Abril 4 de 1995)

Corte Constitucional. Sentencia T-220 de 2012 (M.P. Mauricio González Cuervo; Marzo 20 de 2012).

Corte Constitucional. Sentencia T-225 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; Marzo 20 de 2012).

Corte Constitucional. Sentencia T-263 de 2009 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; Abril 3 de 2009).

Corte Constitucional. Sentencia T-310 de 2015 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; Mayo 22 de 2015).

Corte Constitucional. Sentencia T-461 de 2015 (M.P. Myriam Ávila Roldán; Julio 22 de 2015)

Corte Constitucional. Sentencia T-678 de 2017 (M.P. Carlos Bernal Pulido; Noviembre 16 de 2017).

Corte Constitucional. Sentencia T-781 de 1998 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra; Diciembre 11 de 1998).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (10 de julio de 2012) Sentencia SL 39453. [MP Luis Gabriel Miranda Buelvas].

De La Cueva, M. (Ed.). (1978). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Editorial Porrúa.

Hawkins, D. (2016). El tema laboral en las negociaciones de los TLC: Lecciones de las experiencias de Colombia frente a los TLC con los Estados Unidos y la Unión Europea. *Revista Controversia*, 207, 205-244. <https://doi.org/10.54118/controver.vi207.1077>

Jaimes, V., & Moreno, C. (2019). *Violencia Antisindical y Prácticas Sociales Genocidas en Colombia: Propuesta de Caracterización del Sindicato Nacional de Trabajadores del*

- Sistema Agroalimentario Como Grupo Nacional Victima de Genocidio* (Tesis pregrado).
Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga, Colombia.
- Jaramillo, I. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica*, 9(18), 57-74.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302010000200004&lng=en&tlng=es
- Junta Militar de Gobierno de la República De Colombia. Decreto 204 de 1957. Por el cual se dictan normas sobre fuero sindical. Septiembre 6 de 1957. D.O. N° 29.516.
- Kruger, C. (2003). Investigación Profesoral. *Revisión del Código Sustantivo del Trabajo Tema: Fuero Sindical*. [Tesis pregrado]. Universidad de La Sabana, Bogotá, Colombia.
- Medina, L. (2015). *El Fuero Laboral y sus Aspectos Procesales*. [Tesis de pregrado]. Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Núñez, L. (2016). El derecho laboral en Colombia: surgimiento de una perspectiva socialista local (1930-1945). *Opinión Jurídica*, 15(30), 109-126. <https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a5>
- Organización Internacional del Trabajo. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. Declaración de Filadelfia. 1944. (Num. 066)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:ADECL
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. (núm. 087).
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Organización Internacional del Trabajo (1949), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. (núm. 098).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C151

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C154

Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. (núm. 087).

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1373 de 1966 [con fuerza de ley]. Por el cual se reglamentan los artículos 4º, 7º numerales 9, 14 y 15; 9º, 10, 14, numeral 2; 17, 20, 25, 26, 30 y 40 del Decreto extraordinario número 2351 de 1965. Septiembre 26 de 1966. D.O. N° 31970.

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1469 de 1978. Por el cual se reglamentan algunas disposiciones laborales. Julio 19 de 1978. D.O. N° 35.073.

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 2350 de 1944. Por el cual se dictan algunas disposiciones sobre Convenciones de Trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo. Septiembre 30 de 1944. D.O. N° 25679.

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 2351 de 1965 [con fuerza de ley]. Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. Septiembre 4 de 1965. D.O. N° 31754.

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 2351 de 1965. Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo. Septiembre 4 de 1965. D.O. N° 31754.