

ORIENTACIÓN TÉCNICA Y JURÍDICA A TRABAJADORES DE LA PALMA DE LA
REGIÓN DEL MAGDALENA MEDIO EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE
FORMACIÓN PARA FORMADORES DESARROLLADO POR EL CENTRO DE
ATENCIÓN LABORAL PUERTO WILCHES

MARIA CATALINA CORREDOR MARTÍNEZ

YESID FERNANDO CÁCERES GONZALEZ

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

2020

ORIENTACIÓN TÉCNICA Y JURÍDICA A TRABAJADORES DE LA PALMA DE LA
REGIÓN DEL MAGDALENA MEDIO EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE
FORMACIÓN PARA FORMADORES DESARROLLADO POR EL CENTRO DE
ATENCIÓN LABORAL PUERTO WILCHES

MARIA CATALINA CORREDOR MARTÍNEZ
YESID FERNANDO CÁCERES GONZALEZ

Trabajo de Grado para optar título de abogado(a)

Directora:
ANGY MARYURI BERNAL VELASQUEZ
Abogada

Codirectora:
MARELY CONSTANZA CELY SILVA
Abogada

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

2020

DEDICATORIA

A Dios por cuidarme y acompañarme en cada momento de mi carrera, por darme la salud necesaria para poder cumplir mi sueño de graduarme de esta gloriosa universidad.

A mi madre, mi motor, mi inspiración y mi consuelo, en este camino lleno de adversidades, a mi padre que desde el cielo me acompaña y sé que desde lo alto me sonrío.

A mis hermanos por su apoyo y por sus palabras que han sido una guía en mi camino, por el amor infinito que me han brindado en cada momento de mi vida.

A mi gran amigo Jefferson que luchó contra el cáncer y me ayudó vencerlo, mi gran amigo que hoy en el cielo esta.

Fernando

“Mira que te mando que te esfuerces y seas valiente; no temas ni desmayes, porque yo Jehová tu Dios estaré contigo donde quiera que vayas”

A mamá y Gru quienes me apoyaron e inspiraron

A todos aquellos que luchan por una Colombia mejor

Catalina

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a Dios por permitirme esta gran oportunidad de lograr mis sueños, porque en cada paso fuera de mi casa estaba sosteniendo mi mano, por cada bendición que me dio en el transcurso de mi vida universitaria

A mi familia por ser mi apoyo, por sus palabras de aliento, por creer en mí, a mi madre por ser mi guía en este proceso, a mi padre por sus consejos y sus palabras de aliento.

Fernando

Doy infinitas gracias a mi Padre quien me da su mano, me mira con amor y me permitió conocer a quien ha hecho de mí una persona feliz. Gracias porque sin importar las situaciones has estado conmigo, bendiciéndome, y has puesto a las personas indicadas siempre en mi camino.

Gracias a mi familia Gru, mi iglesia y mis amigas por su ánimo, por su tiempo, su servicio y compañía siempre.

Gracias a mis compañeros(as) de Universidad de quienes aprendí mucho como persona y me llevo lindos recuerdos. Especiales gracias a Dani y Andrés, quienes me brindaron una amistad, una sonrisa, muchas galletas y paciencia también. También gracias al Semillero de Derecho Electoral y al Dr. Edgar Ospina por las oportunidades académicas brindadas.

Gracias a Sintrainagro Seccional Minas, el grupo que me acogió y me permitió aprender el valor de la fuerza del trabajo en grupo y la lucha sindical. Gracias por hacerme participe de este sentir de transformación social.

Catalina

Agradecemos conjuntamente a la Doctora Marely por la gran oportunidad que nos brindó al permitirnos realizar nuestra modalidad de grado en el Centro de Atención Laboral, gracias por enseñarnos el valor de ejercer una carrera profesional al servicio del pueblo y para el pueblo, y por mostrarnos la importancia del sindicalismo en derecho laboral colombiano.

A nuestras compañeras y compañeros del Centro de Atención Laboral por su gran acogida y brindarnos un espacio fraterno para desarrollar nuestra práctica.

A nuestra directora de practica por su paciencia y apoyo en este proceso.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	11
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
2. ALCANCE DEL TRABAJO.....	16
3. OBJETIVOS.....	17
4. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN	18
4.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD.....	19
5. MARCOS DE REFERENCIA	20
5.1. MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS	20
5.2. MARCO TEÓRICO- CONCEPTUAL.....	30
6. METODOLOGÍA	35
6.1. PROPUESTA METODOLÓGICA.....	38
6.2. ACTIVIDADES REALIZADAS.....	40
7. PRIMER INFORME	41
8. SEGUNDO INFORME	48
8.1 MÓDULO 1: INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL.....	48
8.1.1 Sintrainagro Seccional Minas.....	49
8.1.2. Sintraproaceites	50
8.2. MÓDULO 2: PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS.....	50
8.2.1. Sintrainagro Seccional Minas.....	51
8.2.2 Sintraproaceites:	52
8.3. MÓDULO 3: ACOSO LABORAL.....	52
8.3.1. Sintrainagro Seccional Minas.....	53
8.3.2. Sintraproaceites	54
9. TERCER INFORME.....	56
9.1. MÓDULO 4: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA	56
9.1.1. Sintrainagro Seccional Minas.....	57
9.1.2. Sintraproaceites	59
9.2. MÓDULO 5: RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL	60
9.2.1. Sintrainagro Seccional Minas.....	61
9.2.2. Sintraproaceites	62

9.3. MÓDULO 6: DEBIDO PROCESO.....	63
9.3.1. Sintrainagro Seccional Minas.....	64
9.3.2. Sintraproaceites	65
10. CUARTO INFORME	67
10.1. PROPUESTA PARA LA PRODUCCIÓN DE UN PODCAST DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL.....	67
10.1.1. Estructura de la propuesta	67
10.1.2. Ficha técnica del Podcast	68
10.1.3. Propuesta de trabajo.....	69
10.1.4. Formato Entrevista.....	69
10.1.5 Planilla Entrevistas y Aviso Sindical.....	71
10.2. PRODUCTO A ENTREGAR A LA ESCUELA DE DERECHO:	72
11.CONCLUSIONES	74
BIBLIOGRAFIA.....	76

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Programa del curso Formador de Formadores	37
Tabla 2 Estructura de la propuesta para producción de un podcast del CAL	67
Tabla 3 Ficha Técnica del Podcast	68
Tabla 4 Formato Entrevistas del Podcast	69
Tabla 5 Planilla Entrevistas y Aviso Sindical	72

RESUMEN

TITULO: ORIENTACIÓN TÉCNICA Y JURÍDICA A TRABAJADORES DE LA PALMA DE LA REGIÓN DEL MAGDALENA MEDIO EN EL MARCO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA FORMADORES DESARROLLADO POR EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL PUERTO WILCHES. *

AUTORES: MARIA CATALINA CORREDOR MARTINEZ; YESID FERNANDO CÁCERES GONZÁLEZ **

PALABRAS CLAVE: Centro de atención laboral, formador de formadores, educación popular, multiplicación de saberes, tutores, curso virtual, sindicalismo, derecho laboral.

El curso de Formador de Formadores es programa académico en materia de derecho laboral individual y colectivo impartido de forma virtual a trabajadores, líderes sociales y sindicales de la región del Magdalena medio. El objeto de esta práctica jurídico social es acompañar el proceso educativo mediante el rol de tutores para los módulos concernientes al derecho laboral individual buscando, mediante los encuentros de profundización, convertir a los estudiantes en agentes formadores de otras personas mediante la aplicación de herramientas de multiplicación que logren una transformación social a través de multiplicar el conocimiento adquirido por los estudiantes del curso en sus entornos sociales y de trabajo. Esta práctica fue desarrollada en un periodo de 16 semanas desde el 15 de junio hasta el 15 octubre del año 2020, en donde se realizó inicialmente una inducción al Centro de atención laboral, posteriormente se realizó el acompañamiento en el desarrollo del curso Formador de Formadores en los módulos de derecho laboral individual y una vez culminados los módulos se realizó el producto de entrega para la Escuela de Derecho y el Centro de Atención Laboral, el cual consiste en unos podcast en materia de derecho laboral individual.

* Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora: Angy Maryuri Bernal, Abogada. Tutora: Marely Cely Silva, Abogada

ABSTRACT

TITLE: TECHNICAL AND JURIDICAL ORIENTATION TO MIDDLE MAGDALENA REGION PALM WORKERS THROUGH THE EDUCATION PROGRAM "TRAINING FOR TRAINERS" IMPARTED BY THE LABOR ATTENTION CENTER.

AUTHORS: MARIA CATALINA CORREDOR MARTINEZ; YESID FERNANDO CÁCERES GONZÁLEZ

KEY WORDS: Labor Attention Center, Training for Trainers, popular education, Multiplying knowledge, tutors, virtual course, syndicalism, laboral law.

The social legal practice took place at Labor Attention Center through the role of tutors in the education program "Training for trainers". The Training for Trainers course is an academic program about individual and collective labor law given virtually to workers, social leaders and syndicalist in the Magdalena Middle region. The purpose of this social legal practice is to accompany the educational process through the role of tutors for the modules concerning individual labor law, looking, thorough groups meetings, to convert the students into training agents for other people by means of the application of strategies to knowledge multiplication and achieve a social transformation in the social and work environment of the students and the workers of Magdalena Medio Region thanks to multiplying the knowledge.

The practice was done in a 16-week period from 15 June to 15 October 2020, where we had an induction about the Labor Attention Center, later were accompanied to the students in the educational program Training for Trainers and when the modules concerning individual labor law were completed we made the delivery product for the Law School and the Labor Attention Center, which consists of podcast on labor law individual.

* Degree work

** Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director: Angy Maryuri Bernal, Lawyer. Tutor: Marely Cely Silva, Lawyer

INTRODUCCIÓN

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

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

El Centro de Atención Laboral atiende gran cantidad de usuarios quienes diariamente se acercan buscando una estrategia de defensa de sus derechos laborales frente a la vulneración de que son víctimas por parte de sus empleadores, por ello, el Centro en busca de materializar de una forma más amplia sus esfuerzos en pro de la defensa de los derechos laborales y sindicales, se ha propuesto potencializar las habilidades de los dirigentes sociales y de la base sindical de la región del Magdalena Medio a través de impartir una formación técnica, jurídica y práctica en el conocimiento de los derechos propios de las relaciones laborales, la aplicación correcta de las normas y las acciones legales para la promoción y garantía de los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras.

Lo anterior no solo con el objetivo de generar en ellos mismos un apropiamiento de sus derechos y de la norma sino con miras a que estos se conviertan a su vez en docentes para sus demás compañeros y compañeras de trabajo brindando así, a

través de la educación popular, una herramienta eficaz en la lucha por la garantía de los derechos laborales.

A efecto de cumplir con los objetivos planteados, el Centro de Atención Laboral establece convenios con las universidades de la región, en el que la academia provee estudiantes al servicio de la lucha por la equidad y la justicia a través de la realización de prácticas jurídicas, como en el caso particular de la Universidad Industrial de Santander, con el objeto de atender la obligación constitucional de servir a la comunidad, y reglamentaria, de ofrecer alternativas sociales para que las y los estudiantes obtengan título de grado. En esta sinergia, estudiantes de la escuela de Derecho de la Universidad Industrial de Santander desarrollan sus prácticas sociales como requisito para obtener título de abogado o abogada en el Centro de Atención Laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior el Centro de Atención Laboral cuenta un programa denominado *Formador de Formadores* el cual busca concretar los objetivos y metas antes descritos a través de la capacitación profesional de líderes y trabajadores en el área del derecho laboral. Con lo anterior, sumado al interés académico que reviste esta materia, se propone desarrollar una práctica jurídico-social que permita el acompañamiento y orientación teórica, jurídica, y práctica de los trabajadores y trabajadoras de la Región del Magdalena Medio que serán formados a través del programa *Formador de Formadores-Modalidad Virtual* impartido por el Centro de Atención Laboral.

Así la práctica social como requisito para obtener título de grado, permitirá que los estudiantes de derecho apoyen la formación a los líderes sociales, sindicales y trabajadores, compartiendo el conocimiento profesional en materia de derecho laboral que obtuvieron durante sus años de carrera, e impulsando el uso de nuevas estrategias metodológicas y educativas como la educación virtual.

La propuesta de práctica jurídico-social denominada “Orientación técnica y jurídica a trabajadores de la palma de la región del Magdalena Medio en el marco del

programa de formación para formadores desarrollado por el Centro de Atención Laboral de Puerto Wilches”, buscará acompañar a través de la modalidad virtual, en un término de 4 meses, el programa de formación impartido por el Centro de Atención Laboral mediante rol de tutores quienes brindarán la asesoría, ayuda, acompañamiento y seguimiento pertinente a los estudiantes que participen en el curso por medio del desarrollo de los talleres curriculares propuestos para el programa y los foros de discusión así como de propiciar el cumplimiento de las responsabilidades académicas determinadas.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Colombia la protección a los derechos laborales ha sido una problemática constante en la realidad social. La región del Magdalena Medio se configura como una zona reconocida por sus riquezas hídricas, fauna y flora; sin embargo, con la llegada del desarrollo minero energético al país, esta zona ha sufrido una profunda transformación económica, política, social, y en especial, en sus actividades productivas pues sus pobladores, quienes históricamente han sido pescadores, debido a las riquezas hídricas de la región, y campesinos, han sido trasladados al sistema empresarial e industrial de la industria minero energética.

Esta industrialización y explotación de recursos naturales por parte de las multinacionales, sumado al abandono estatal en esta zona del país, ha generado diversas problemáticas en el territorio, entre ellas las de carácter laboral debido a la Industria de la palma de aceite. Según un informe de la ENS,¹ Colombia al ser el cuarto productor de aceite de palma en el mundo y el primero en América emplea numeroso recurso humano para lograr esta producción, siendo así que esta industria se nutre con los trabajadores y las trabajadoras de la Región del Magdalena Medio, un territorio que es símbolo de la industria de la palma africana y que depende de esta agroindustria como principal fuente de generación de ingresos y empleo.

En concordancia con lo anterior y producto de la relación empleador-trabajador, desde los años noventa y la primera década del siglo XXI se impuso en la industria de la palma un modelo de intermediación laboral ilegal de las relaciones de empleo, figura con la que han venido luchando los trabajadores y que en respuesta permitió que el sector palmero del Magdalena Medio ejecutarán un plan de exigibilidad de

¹ Escuela Nacional Sindical (ENS). Industria de palma en el Magdalena Medio colombiano: prácticas e impactos de la intermediación ilegal y de la tercerización laboral. Revista Cultura y Trabajo #94, octubre 2019. Edición impresa.

derechos que dio lugar a la protección de derechos laborales por medio de las organizaciones sindicales de la región.

Por ello, y en pro del fortalecimiento de estas organizaciones sindicales que luchan por la reivindicación de derechos en el Magdalena Medio se da el surgimiento de organizaciones cuyo objetivo es la protección y promoción de derechos laborales tal como lo es el Centro de Atención Laboral, cuya creación responde a la necesidad imperiosa de los trabajadores y las trabajadoras de la Palma en proteger sus derechos individuales y colectivos.

En la búsqueda de la garantía de los derechos individuales y sindicales se ha hecho necesario para el Centro de Atención Laboral impulsar los conocimientos y competencias específicas de los líderes sociales y sindicales de la región buscando con ello dotarlos de herramientas jurídicas para que promuevan, desde su rol como líderes y sus organizaciones sindicales, la defensa del derecho fundamental al trabajo en todos sus ámbitos, y que también multipliquen este conocimiento en otras personas que se ven vulneradas en sus derechos, superando así el desconocimiento que se tiene frente a temas específicos en materia laboral y las vías de acción, y logrando conjuntamente una reivindicación de derechos en la región.

Por lo anterior, se permite entrar a analizar a cabalidad **¿Cómo mediante procesos formativos en materia de Derecho Laboral, individual y colectivo, impartido a trabajadores, líderes sociales y sindicales se promueve el desarrollo humano y la transformación social al instituir un actor que será formador de otros trabajadores en la materia y a su vez sujeto transformador de la realidad laboral de la región del Magdalena Medio?**

2. ALCANCE DEL TRABAJO

La pretensión de la práctica jurídico social es apoyar el desarrollo de competencias específicas en materia de derecho laboral en los líderes, lideresas, dirigentes sociales y sindicales de la Región del Magdalena Medio por medio de llevar a cabo con ellos un proceso de formación virtual que promueva la lucha y garantía de los derechos laborales del sector obrero y se constituya en una herramienta para la consecución y protección de sus derechos laborales.

Consideramos que a través de la formación de personas facilitadoras, que cuenten con destrezas y habilidades cognoscitivas, sociales y personales como lo son los líderes sociales y sindicales de la región del Magdalena Medio, y con una correcta y estratégica orientación en el proceso educativo, se permitirá la difusión del conocimiento mediante la multiplicación de saberes en materia laboral erigiendo así a la educación como un arma para acabar con la desigualdad, la injusticia y una herramienta de lucha para los trabajadores.

Este trabajo de investigación, formación y praxis permitirá contribuir por medio de la educación popular con la defensa, protección, difusión, y capacitación no solo de los trabajadores(as) que participen en el programa Formador de Formadores sino también de los practicantes y profesionales que hagan parte del mismo, quienes a través de la interrelación e intercambio de conocimientos harán del programa un proceso de desarrollo para todos y articularan, desde la academia y el movimiento obrero y sindical, en la creación de estrategias en contra del sistema capitalista, hegemónico, y patriarcal; y en pro de la defensa de relaciones laborales justas.

3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Educar a los líderes sociales y sindicales de la región del Magdalena Medio con conocimientos y competencias específicas en el área del derecho laboral individual a través de la implementación del programa *Formador de Formadores* del Centro de Atención Laboral bajo la modalidad virtual.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Adquirir conocimiento general del programa de formación “Formador de Formadores” del Centro de Atención Laboral-Puerto Wilches, modalidad virtual, respecto de los micro-currículos, micro-currículos y plataforma virtual.
- Organizar el manejo técnico y tecnológico de la plataforma virtual por la cual se desarrollará el programa “Formador de Formadores”, constituyendo los grupos de trabajo, asignación de roles y responsabilidades, y diseño de material de orientación para el manejo virtual del programa.
- Preparar al estudiante del programa como agente curricular al adquirir competencias básicas, objetivos, contenidos y criterios metodológicos del programa “formador de formadores” que le permitan el desarrollo de actitudes colaborativas y resolutivas para que asuma su papel como gestor de soluciones a sus propias realidades laborales y las de su grupo.
- Implementar herramientas de multiplicación de saberes buscando convertir al estudiante en un sujeto formador para otros trabajadores y trabajadoras por medio de la educación virtual impartida, para que adopte el rol de profesor-implementador compartiendo el conocimiento adquirido.
- Diseñar podcast en materia de derecho laboral individual como estrategia para prevenir la vulneración de derechos laborales que servirá en el Centro de Atención Laboral para estudio tanto de futuros practicantes, como de trabajadores en posteriores cursos.

4. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

El Centro de Atención Laboral – CAL- es una dependencia de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC).

A partir de febrero del año 2011, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), ambas desde el nivel Nacional, suscribieron un acuerdo de cooperación para adelantar conjuntamente la iniciativa de los CAL, permitiendo brindar una mayor solidez institucional y un mejor manejo político y administrativo de esta dependencia.

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

MISIÓN

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

VISIÓN

En el año 2022, en cada departamento del país, las centrales sindicales tendrán un CAL, generando una cobertura de atención a nivel nacional, gracias al fortalecimiento de la infraestructura, el mejoramiento de la capacidad de acción y la consolidación de relaciones con diferentes actores sociales y políticos para la

defensa de los derechos laborales, de la seguridad social, protección a la libertad sindical y formalización laboral, consolidándose los CAL como instituciones pioneras en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la atención jurídica y psicosocial a trabajadores y trabajadoras del país.

El objeto social de la entidad tiene su punto central en brindar orientación y asesoría jurídica y psicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores creando espacios no discriminatorios, en donde se hace primordial el buen trato al trabajador, tanto a personas sindicalizadas como no sindicalizadas, teniendo como prioridad inculcarle al trabajador la importancia de gozar de inclusión laboral, la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales.

4.1. DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD

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

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

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

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

5. MARCOS DE REFERENCIA

5.1. MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS

Los conceptos legales, normas, jurisprudencia y normatividad internacional que son el sustento del desarrollo de esta práctica social están orientados a trabajar las diferentes áreas que encierran el derecho laboral individual entre las que encontramos el derecho al trabajo, los principios constitucionales y legales del derecho laboral, las prestaciones sociales y económicas, el régimen de seguridad Social, acoso laboral y el debido proceso laboral. Temas que además de ser parte del objeto de la práctica serán los desarrollados para el producto final de la misma.

DERECHO AL TRABAJO

La concepción de un Estado social de derecho establece para el mismo la obligación de ser promotor del desarrollo y la justicia social, así como de garantizar derechos considerados esenciales para mantener el nivel de vida necesario en su sociedad. Colombia a través de la Constitución Política de 1991 se consagra como un Estado social de derecho fundado en el respeto de la dignidad humana y el trabajo de las personas que la integran, por ello, ha establecido una serie de derechos laborales individuales y colectivos junto con diversos principios constitucionales y legales cuyo fin es dar cumplimiento a este mandato.

La base de los principios y disposiciones en materia de derecho laboral la encontramos en el artículo 1 de la Constitución Política de 1991, que se refiere al trabajo como uno de los fines esenciales y propósitos que animaron la expedición de la Constitución, así como en el Art 25 de este cuerpo normativo donde se establece al trabajo como “un derecho y una obligación social que goza, en todas

sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”²

En desarrollo jurisprudencial la Corte Constitucional³ ha ampliado este concepto al establecer para el trabajo una naturaleza jurídica de triple dimensión: “i) el trabajo como valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio; ii) el trabajo como principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, ii) el trabajo como derecho y deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social”.

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998, establece claramente que los derechos allí consagrados son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo económico.

La Declaración compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la

² Congreso de la República. Constitución Política de 1991. Art. 25.

³ Corte Constitucional, Sent. C-593,2014. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.⁴

En la Declaración, la OIT recuerda que esos principios y derechos fundamentales han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la OIT tales como: i) el Convenio 29, sobre el Trabajo Forzoso, ii) el 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, iii) el 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, iv) el 100 sobre Igualdad de Remuneración, v) el 105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, vi) el 111 sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, vii) el 138 sobre la Edad Mínima, y viii) el 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil.

Colombia ha ratificado todos los convenios antes mencionados sobre los cuales se construyen los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo.

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

Los principios y derechos establecidos por la OIT como fundamentales, no son los mismos que contempla el sistema jurídico colombiano. Las cuatro categorías básicas establecidas por la OIT constituyen según Gómez Hoyos "las bases mínimas para que el progreso social acompañe el progreso económico y el desarrollo"⁵, mientras que los del ordenamiento pueden entenderse como un complemento de esos esenciales.

Los principios y derechos del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano están consagrados en diversos artículos de la Carta Política tales como: el Artículo 26, que regula, entre otros temas, la libertad de escogencia de la profesión u oficio

⁴ Organización Internacional del Trabajo. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. 18 de junio de 1998, Ginebra.

⁵ Gómez Hoyos, Diana María. (2014). Principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, inclusión en tratados de libre comercio y breve comparación con los de otros países iberoamericanos. *Revista IUS*, 8(33), 98-160.

productivo; Artículo 39, que autoriza expresamente a los trabajadores y a los empleadores a constituir sindicatos y asociaciones para defender sus intereses; los artículos 48 y 49 de la Carta que establecen los derechos a la seguridad social en pensiones y en salud, entre otros, de los trabajadores dependientes e independientes; el Artículo 53, donde se regulan los principios mínimos fundamentales de la relación laboral; Artículo 55 y 56, que consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga. Y, el artículo 334 superior que establece como uno de los fines de la intervención del Estado en la economía, el de “dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos, entre otros.

O por disposiciones consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo y por jurisprudencia de la Corte Constitucional entre los que encontramos:

- *Estabilidad Laboral Reforzada*: Consiste en la garantía que tiene el trabajador de permanecer en el empleo, busca garantizar un medio para el sustento vital y certidumbre para el trabajador en el sentido de que no será despedido arbitrariamente.

De acuerdo a la jurisprudencia constitucional, la estabilidad laboral comporta una manifestación del principio de seguridad, pues el trabajo además de ser un medio de sustento vital, es una manifestación del libre desarrollo de la personalidad. Por ello, mientras de parte del trabajador haya observancia de las condiciones que dieron origen al vínculo laboral, no será removido del empleo pues el principio atiende a la garantía del trabajador de permanecer en su actividad en provecho, tanto propio como social. (Corte Constitucional, Sent. C-023, 1994).⁶

Irrenunciabilidad: Parte de la base de que el derecho del trabajo se construye sobre normas de orden público, lo cual implica que se imponga la irrenunciabilidad de los derechos otorgados por la ley, máxime cuando todas y cada una de las disposiciones del ordenamiento laboral se dirigen a garantizar al trabajador un

⁶ Corte Constitucional. Sentencia C-023- 1994. MP.: Vladimiro Naranjo Mesa.

mínimo de derechos y garantías apoyados en la búsqueda del mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador (Corte Constitucional, Sent. T-144,1995)⁷.

La irrenunciabilidad también está consagrada a nivel legal en el artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo⁸ que establece, “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”.

Mínimo Vital: Es la herramienta con la que cuenta el trabajador cuando por alguna u otra razón se vea imposibilitado para obtener los recursos mínimos necesarios para subsistir. Consiste en mantener la capacidad adquisitiva de los trabajadores en aras de no desmejorar su calidad de vida.

Este derecho se deriva de los principios del Estado Social de derecho, dignidad humana y solidaridad, en concordancia con los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la igualdad. Es un derecho inalienable de todo trabajador, constituido por los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, lo cual encierra no solamente lo relativo a alimentación y vestuario, sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente⁹.

DEBIDO PROCESO

El debido proceso es un derecho garantizado por la Constitución Política, que busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, artículo 29 “El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto

⁷ M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz. Abril 04 de 1995.

⁸ Decreto Ley 2663 Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 14; 05 de agosto de 1950

⁹ Corte Constitucional. Sentencia T-011 de 1998. M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.”¹⁰

En materia laboral, el debido proceso busca impedir el uso arbitrario y abusivo de la facultad que tiene el empleador para aplicar sanciones disciplinarias derivada de uno de los elementos del contrato de trabajo, tal como lo es la subordinación, a sus trabajadores, lo que implica una obligación para éste de dar al trabajador inculcado la oportunidad de ser oído, así como a dos representantes del sindicato al que pertenezca. Lo anterior como aplicación del Art. 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Así mismo el numeral 5 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, se aviene a la consagración de derechos fundamentales que hace la Constitución Política de Colombia, los cuales, en este caso, constituyen obligaciones especiales del empleador respecto a sus empleados. Dentro de los que se encuentran, además del debido proceso, el respeto por la dignidad del trabajador (C.P. art. 25) y, en tal medida, por su buen nombre (C.P. art. 15) y por su honra (C.P. art. 21).

Para la Corte Constitucional¹¹, el debido proceso al ser un derecho fundamental es plenamente aplicable a todas las áreas, en las que se incluye el derecho laboral, *“La garantía del debido proceso no puede contraerse solamente a las actuaciones de las autoridades, sino que también se predicán de los particulares cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos. En estos casos están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados.”*

Y existe además, un desarrollo jurisprudencial por parte de la Corte sobre este derecho, estableciendo que deben considerarse como garantías constitucionales los siguientes principios: el de la presunción de inocencia; el derecho de

¹⁰ Constitución Nacional. Art 29.

¹¹ Corte Constitucional, Sentencia T- 143-2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

contradicción y de controversia de las pruebas; el principio de imparcialidad, entre otros, a los que debe obedecer la potestad sancionadora.¹²

Igualmente en sentencias como la T- 385 de 2006¹³ ha reconocido que algunas de las garantías concretas que componen el contenido del derecho al debido proceso tienen cabida en las actuaciones de los particulares, en este caso los empleadores, entre ellas, la buena fe y el deber de lealtad, las cuales pueden llegar a constituir, en algunos casos, obligaciones jurídicamente exigibles entre particulares, sin que para ello sea necesario que su actuación se ubique dentro de un procedimiento judicial o administrativo.

PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS

Las prestaciones sociales son los derechos que debe pagar el empleador a sus trabajadores(as). A esos derechos no se renuncian y tampoco se pueden negociar por debajo de lo que la ley establece. Cuando se firma un contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho al pago total de las prestaciones sociales, estas incluyen: Auxilio de cesantía(Artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo; Artículo 99, Ley 50 de 1990), intereses a las cesantías, prima de servicios (Artículo 306 Código Sustantivo del Trabajo, ley 788 de 2006) , dotaciones, calzado y vestido(Artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo), subsidio familiar y licencias de maternidad y paternidad. Además de otras que, sin ser prestaciones, el empleador está obligado a reconocer y a pagar, como son: vacaciones (Art 180. Cód. Sustantivo del Trabajo), indemnización por despido sin justa causa (Art 64. Cód. Sustantivo del Trabajo, indemnizaciones por despido sin autorización, indemnización moratoria (Art 65. Cód.Sustantivo del Trabajo), sanción por no consignar las cesantías en el fondo.

¹² Corte Constitucional, Sentencia C-555 de 2001, Magistrado Ponente Marco Gerardo Monroy Cabra.

¹³ Corte Constitucional, Sent. T-385 de 2006. Magistrado Ponente Clara Inés Vargas Hernández

La Corte Suprema de Justicia¹⁴ define como prestación social: “Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono”.

SEGURIDAD SOCIAL

Colombia como Estado Social y democrático de Derecho, ha suscrito distintos tratados internacionales con los que busca garantizar y propender por la defensa y protección de los derechos de los trabajadores en materia de seguridad social. Colombia ha suscrito los siguientes tratados internacionales ante la Organización Internacional del Trabajo:

- C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- C018 - Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18)
- C024 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)
- C025 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25)
- C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)

En el artículo 48 de la Constitución Política Nacional se reconoce el derecho a la seguridad social, dispone que la seguridad social es un derecho irrenunciable y un servicio público en cabeza del Estado, que debe garantizarse a todas las personas “en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad”¹⁵. A su vez la

¹⁴ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985

¹⁵ Constitución Política 1991. Artículo 48

Corte Constitucional¹⁶ mediante sus desarrollos jurisprudenciales lo define como un derecho que es: “un conjunto de medidas institucionales tendientes a brindar progresivamente a los individuos y sus familias las garantías necesarias frente a los distintos riesgos sociales que puedan afectar su capacidad y oportunidad, en orden a generar los recursos suficientes para una subsistencia acorde con la dignidad del ser humano”.

En este orden de ideas la seguridad social se configura como un derecho que busca propender por la dignidad humana de los trabajadores y garantizarles un sistema robusto en materia de salud, pensiones y riesgos laborales. Estos progresos se han dado a través del desarrollo normativo y los encontramos comprendidos en leyes como la ley 100 de 1993, Decreto Ley 1295 de 1994 y la Ley 860 de 2003, los anteriores con aras de garantizar y proteger los derechos de los trabajadores, trabajadoras, pensionados y sus familias en materia de seguridad social.

ACOSO LABORAL

La Ley 1010 de 2006¹⁷ define el acoso laboral en su artículo 2 como una conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe o superior inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno con miras de conseguir miedo, terror, angustia o intimidación para causar un perjuicio laboral que puede conllevar a la renuncia de su puesto de trabajo.

La misma ley en sus artículos subsiguientes establece las modalidades en las cuales puede presentarse el acoso laboral estableciendo:

a. Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador. Igualmente recoge aquí toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes

¹⁶Corte Constitucional, Sentencia 043 de 2019. M.P.: Alberto Rojas Ríos

¹⁷ Congreso de la Colombia, Ley 1010 de 2006. 23 de enero 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

b. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

c. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

d. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retrasarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

d. Inequidad laboral Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

e. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Existe una disposición con respecto a la conducta de acoso laboral y que es condición para su configuración en cuanto a las conductas antes mencionadas, dicha condición es la notoriedad y publicidad de los actos ya que aquellas situaciones esporádicas y privadas no podrían considerarse mobbing, aunque podrían demandarse estas últimas siempre y cuando existan pruebas de ello dentro de lo establecido en el código de procedimiento civil para la obtención de pruebas.

5.2. MARCO TEÓRICO- CONCEPTUAL

El Estado colombiano desde sus orígenes se ha caracterizado por su multiculturalidad, la cual ha ocasionado que, en materia jurídica, se presenten múltiples problemáticas entre el derecho hegemónico o tradicional. Como resultado de estas diferencias presentadas se ha evidenciado que la resolución de conflictos sea compleja a raíz de que el Estado no es capaz de resolver y dirimir las problemáticas de los asociados, y mucho menos de atender sus necesidades, por ello, han surgido diversas propuestas teóricas que buscan dar respuesta a esa necesidad. Como base teórica, para la realización de la práctica jurídico social tomaremos fundamentos tales como la educación popular, litigio estratégico, y derecho alternativo que nos servirán de sustento para el desarrollo de la misma.

EDUCACIÓN POPULAR

Para poder empezar a hablar de educación popular es necesario hablar de la necesidad imperante que ha surgido de la vulneración de derechos humanos de la que han sido víctimas los pueblos que históricamente han sido desprotegidos por el Estado. La educación popular ha sido una herramienta de emancipación del modelo hegemónico educativo impuesto por las clases sociales dominantes donde la criticidad es parte fundamental de la educación dado que es un modelo de resistencia y de defensa de derechos fundamentales contra los abusos del sistema capitalista; como lo define Pablo Feinmann¹⁸:

“esencialmente, el concepto crítico implica aquí la noción de distanciamiento. El hombre debe distanciarse del orden de lo dado para poder establecer su libre juicio crítico sobre él. Cuando la realidad, lo fáctico, nos abrumba, nos envuelve con sus mil tentáculos, no hay posibilidad alguna de crítica. La crítica es, siempre, una ruptura con el orden de lo dado” (...). Y escribe Marx: “La crítica no es una pasión de la cabeza

¹⁸ Feinmann, Pablo. La sangre derramada. Ensayo sobre la violencia política. Buenos Aires, 1998. Editorial Ariel. p 12-13.

sino la cabeza de una pasión (...) La crítica no se presenta ya como un fin en sí, sino únicamente como un medio. Su pathos esencial es la indignación, su labor esencial es la denuncia”. La crítica conduce a la praxis. Hay que distanciarse de lo fáctico para poder criticarlo, y esta crítica implica el desenmascaramiento de relaciones sociales de injusticia. Dice Marx: “Hay que hacer la opresión real aún más opresiva, agregándole la conciencia de la opresión”. La crítica es, así, el supuesto de toda praxis de transformación. Porque la crítica es la conciencia de la opresión”.

EDUCACIÓN POPULAR EN COLOMBIA

En Colombia, la educación popular surge de la necesidad suscitada de algunos sectores de la población respecto al conflicto social que se vive en el país. Esta ha sido desarrollada y planteada por el académico Estanislao Zuleta quien plantea que la educación popular tiene como objetivo aportar en la construcción de un tejido social más sólido, una sociedad más humana y preparada para el conflicto mediante la exaltación de los valores, el uso del diálogo y el empleo de la educación para generar cohesión social, y contribuir en la construcción de un mundo con mejores condiciones y oportunidades. Para Zuleta el propósito de la educación popular se materializa de la siguiente manera:

“Creo que la educación es una gran arma si se hace una educación contra las exigencias del sistema. Creo que los educadores pueden hacer una labor inmensa, aquí y ahora, en un sentido muy importante, sobre la base de la siguiente premisa: si se promueve más a la gente en el desarrollo de sus posibilidades como persona, el sistema se hace "invivable". El sistema sólo se derrumbará cuando se vuelva invivable para los hombres que hacen parte de él”.¹⁹

Considera la formación de educadores populares como parte indispensable para que este proyecto de resultados, pues ofrece las bases teóricas que fundamentan

¹⁹ Zuleta, Estanislao. Educación y Democracia: Campo de Combate. Demofilo. 2010

el trabajo social y pedagógico que se pretende realizar, lo cual es fundamental, pues es de gran importancia en la construcción colectiva de una cultura política, lógica, crítica y coherente que se cuestione por lo que pasa en el entorno y se preocupe por transformarlo. Para Zuleta se encuentran amplios cuestionamientos sociales, críticas al modelo de educación y ante todo un gran interés por lograr en la sociedad colombiana un cambio cualitativo en el campo de lo político, por ello sus ideas toman gran relevancia en la aplicación y desarrollo de esta práctica jurídico social, y es la razón por la cual es uno de los autores en el que nos fundamentamos.

LITIGIO ESTRATÉGICO

El litigio estratégico hace parte del derecho alternativo y busca, por medio de las herramientas del derecho tradicional y hegemónico, solucionar conflictos de sectores de la población menos favorecida. Este tipo de litigio estratégico o también conocido como litigio de impacto, no busca solucionar problemas únicamente en la individualidad, si no que busca lograr cambios en la colectividad y de la realidad social desprotegida. Para el profesor Correa²⁰ el litigio estratégico “es la estrategia de seleccionar, analizar y poner en marcha el litigio de ciertos casos que permitan lograr un efecto significativo en las políticas públicas, la legislación y la sociedad civil de un Estado o región. Es un proceso de identificación, socialización, discusión y estructuración de problemáticas sociales, a partir de lo cual es factible promover casos concretos para alcanzar soluciones integrales de modo que sea posible lograr cambios sociales sustanciales”.

DERECHO ALTERNATIVO

El derecho alternativo puede ser visto como una disciplina que se ocupa de buscar herramientas jurídico-legales en medio de un sistema normativo de corte tradicionalista para la resolución de conflictos en específico; este derecho

²⁰ Correa, Lucas. Litigio de alto impacto: Estrategias alternativas para enseñar y ejercer el Derecho. Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín. 2008

alternativo busca ser el medio eficaz para lograr un cambio a nivel social, busca romper las inequidades sociales, la barrera que impide a ciertos grupos de personas menos privilegiadas el acceso a la justicia y que exista una tutela efectiva de sus derechos fundamentales. Flores Medina²¹ en su artículo El Derecho Alternativo hace referencia a éste de la siguiente manera:

“Su finalidad primaria es dar a cada grupo social lo que le corresponde por ley, atendiendo a sus diferencias respecto de otros grupos sociales y la desventaja que dichas diferencias les representa, respecto del conjunto social. Su aplicación se permite para dar paso a las prácticas locales o regionales propias; atendiendo a su lengua, costumbres, idiosincrasia y valores tradicionales, siempre en búsqueda prioritaria de justicia.”

En ese orden de ideas y con miras a lograr un enfoque más amplio en la aplicación del derecho, podemos inferir que una de las finalidades del derecho alternativo no es un únicamente ampliar el margen de aplicación de justicia en términos de proporción numérica, sino que también busca por medio de las herramientas jurídicas establecer un orden social más justo y equitativo para los sectores de la sociedad más vulnerables y que de esta forma, se pueda evitar y erradicar conductas tendientes a la vulneración de derechos por parte de quien ostenta el capital y el poder, para ello, Sousa Santos sostiene que: “Se necesita una nueva política de derechos, un enfoque actual de la tarea de otorgar poder a las clases populares y a las coaliciones populares en sus luchas hacia la consecución de soluciones emancipatorias más allá de la modernidad occidental y del capitalismo global [...], el derecho al conocimiento [...] es la tensión mencionada entre la regulación social y la emancipación social, también es una tensión epistemológica; el derecho a conocimientos alternativos es un derecho a alejarse del conocimiento-regulación hacia la dirección del conocimiento-emancipación [...]. Tal conocimiento es la precondition epistemológica para romper el círculo vicioso de una recíproca producción de víctimas y victimizadores.”²²

²¹ Flores Medina, Rubén Jaime. El Derecho Alternativo. Revista Jurídica Jalisciense, Núm. 50, enero - junio de 2014 Universidad de Guadalajara, México. p 93-111

²² Santos, Boaventura de Sousa. Derecho y emancipación. Corte Constitucional Para El Período De Transición. Pensamiento Jurídico Contemporáneo n.º 2. 2012. Quito, Ecuador.

PEDAGOGIA CRITICA

La pedagogía crítica en palabras del profesor Bachelard²³, considera el proceso educativo desde el contexto de la interacción comunicativa; analiza, comprende, interpreta y transforma los problemas reales que afectan a una comunidad en particular. Concibe la educación como posibilidad para la identificación de problemas y para la búsqueda de alternativas de solución desde las posibilidades de la propia cultura. Considera a la ciencia como la opción de rejuvenecimiento espiritual, como mutación brusca que contradice el pasado para reconfigurar el presente.

La pedagogía crítica basa su proceso en la enseñanza-aprendizaje lo cual implica investigar, conocer y amplificar. Esto en sí mismo constituye un proceso que más que el acto de transmitir un saber, sugiere un acto de creación y valorización diferente a la forma tradicional de compartir el conocimiento. Entre los supuestos que se requiere considerar en la pedagogía crítica se pueden señalar los siguientes, descritos por Roberto Ramirez Bravo²⁴: la participación social, la comunicación horizontal entre los diferentes actores que integran los estamentos, la significación de los imaginarios simbólicos, la humanización de los procesos educativos, la contextualización del proceso educativo y la transformación de la realidad social.

De acuerdo a lo anterior y en relación al desarrollo que realizaremos en la práctica jurídico social, podremos observar como el derecho y la educación de la mano de una pedagogía crítica-emancipatoria tiene la capacidad de formar sujetos con las herramientas necesarias para la defensa de sus derechos laborales e igualmente para que esté en la posibilidad de compartir sus conocimientos y romper las barreras del acceso a la educación impuestas por el modelo educativo, especialmente en materia jurídico laboral para resolver satisfactoriamente sus conflictos

²³ Bachelard, G. La formación del espíritu científico. México: Siglo XXI Editores, 1984.

²⁴ Ramirez Bravo, Roberto. La pedagogía crítica Una manera ética de generar procesos educativos. Revista Scielo.or. Segunda época • N.o 28 • Segundo semestre de 2008 • pp. 108-119

6. METODOLOGÍA

La propuesta busca llevar a cabo la orientación técnica y jurídica, a través del rol de tutores, de los estudiantes que participen en el programa Formador de Formadores del Centro de Atención Laboral Puerto Wilches.

“Formador de Formadores” es un programa de formación virtual que se desarrolla en el marco de la apuesta del Centro de Atención Laboral y la Escuela Nacional Sindical por realizar procesos de educación para la promoción de los derechos de las y los trabajadores bajo los postulados de la educación popular y que se adapta a las nuevas realidades en contexto de la emergencia sanitaria actual. El curso busca que el sector obrero siga fortaleciendo sus habilidades en la consecución y protección de sus derechos laborales, mediante el análisis teórico y práctico en temas específicos del derecho laboral individual y colectivo, en relación con el contexto económico del mundo del trabajo.

El programa está planeado para ser impartido a través de la modalidad virtual y bajo una estructura curricular que abarca once módulos de la siguiente forma:

0. Módulo Inicial. Inducción al programa educativo.
1. Principios constitucionales y legales del derecho laboral en Colombia.
2. Prestaciones Sociales y Económicas.
3. Acoso Laboral
4. Estabilidad Laboral Reforzada
5. Régimen de seguridad social.
6. Debido al proceso.
7. Libertad Sindical
8. Prácticas antisindicales.
9. Cadenas de valor y suministros.
10. Acciones legales para la promoción de derechos laborales.
11. Multiplicación de Saberes

Si bien, el programa cuenta con once (11) módulos, el objeto de la práctica se desarrolla en los primeros 6 módulos (Módulo inicial hasta Debido Proceso), los cuales corresponden a los temas de derecho laboral individual.²⁵

Cada módulo formativo y sus correspondientes temas tiene un desarrollo en tres (3) dimensiones:

1. Teórico. Corresponde a la profundización conceptual de cada uno de los temas objeto del programa teniendo como referencia la legislación, la doctrina e investigaciones sobre la materia.
2. Práctico. Cada componente será desarrollado a partir de ejercicios que estimulen la aprehensión del conocimiento.
3. Aplicativo. Corresponde a la implementación de las herramientas socio cualitativas para la multiplicación de saberes y la aplicación de las estrategias o producto multiplicador elaborado.

Para lograr esta estrategia didáctica se dividió el programa en cuatro (04) actividades de la forma y horario como se explica en la siguiente tabla, siendo así que la actividad 1 (Clase por parte del docente experto) estuvo a cargo de un profesional capacitado designado por el Centro de Atención Laboral para exponer cada uno de los temas contenidos en cada módulo del currículo, y las actividades 2 (Encuentro de taller 1- Profundización del tema), 3 (Encuentro de taller 2 - Multiplicación de saberes) y 4 (Trabajo Independiente), las cuales estuvieron a cargo de nosotros como tutores, fue la forma como desarrollamos el objeto de nuestra práctica social, el cual, como hemos indicado anteriormente, se basó en la orientación, asesoría y acompañamiento técnico y jurídico de los estudiantes del curso.

²⁵Ver microcurrículos: https://drive.google.com/file/d/18Vhv49LcPXuvvrqz-Ec_8LotlpT_DBC/view?usp=sharing

Tabla 1 Programa del curso Formador de Formadores

	Actividad	Contenido	Tiempo	Carácter	Encargado
1	Clase por parte del docente experto (En vivo).	Desarrollo de la exposición de los elementos teóricos de cada módulo.	2 horas cada quince días.	Obligatorio	Docente Experto
2	Encuentro de taller 1.	Profundización del tema	2 horas cada quince días	Obligatorio. Fechas definidas en grupo.	Tutor(a) a cargo del grupo de estudiantes asignado.
3	Encuentro de taller 2.	Implementación de las herramientas de multiplicación de saberes.	2 horas cada quince días	Obligatorio. Evaluable Fechas definidas en grupo y según la disponibilidad del docente.	Tutor(a) a cargo del grupo de estudiantes asignado.
4	Trabajo Independiente y Autónomo	Lecturas complementarias y actividades para la profundización.	Tiempo determinado por cada estudiante.	Voluntario. El estudiante podrá acceder en todo momento. Corresponde a actividad de repaso.	Cada estudiante en caso de dudas podrá remitirse al tutor.

Fuente: Elaboración propia.

Nuestra función como tutores dentro de cada módulo del programa estaba comprendido por tres momentos:

1. Encuentro de taller 1: Una vez impartida la clase por parte del docente experto, nuestro rol como tutores consistió en acompañar la profundización del tema a través de la realización de un taller cuyo carácter era obligatorio y evaluable. El taller abordaba los temas vistos en clase y comprendí una franja horaria de 2 horas cada quince días cuya fecha sería definida de común acuerdo con los estudiantes.

2. Encuentro de taller 2: Cada quince días por espacio de dos horas se realizaba un segundo encuentro con los estudiantes con el objeto de implementar las herramientas de multiplicación de saberes (herramientas socio cualitativas), buscando con ello dinamizar el proceso de aprendizaje a través de estimular la aprehensión del conocimiento y la capacidad de resolver conflictos laborales mediante preguntas problematizadoras y multiplicar lo aprendido (producto multiplicador).

3. Asesoría: Los estudiantes durante todo el desarrollo del programa podían contactarse con los tutores en caso de duda, asesoría, profundización de algún tema o de las lecturas complementarias y actividades del programa, así como para recibir orientación o explicación que les permitiera la resolución de los talleres y del producto de multiplicación de saberes. Dicha orientación fue constante a través del desarrollo de todo el programa.

6.1. PROPUESTA METODOLÓGICA

La propuesta metodológica se basa en la potencialización de las habilidades por parte de dirigentes y base sindical en materia de derecho laboral, por lo que se propuso que la didáctica del programa se desarrollará a través de diversos métodos que permitieran la comprensión y aplicación de todos los temas, basados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De esta forma cada orientación dada por nosotros en el rol de tutores utilizó las siguientes herramientas:

- a)** Vínculo entre lo conceptual y lo vivencial. Metodología que facilita la información y promueve vivencias prácticas e introspectivas, tanto individuales como grupales, para la construcción y apropiación del conocimiento donde se combina información y acción – teórica y práctica.

- b)** Aprendizaje constructivo. Se parte de los conocimientos que sobre los temas a impartir tienen los participantes, se conocen sus saberes y percepciones y se consideran como base para las reflexiones. Es una estrategia que favorece la aceptación de la diversidad y/o la apertura al cambio y mantiene la motivación y la interacción.

- c)** Utilización de casos para el análisis de situaciones e identificación de soluciones. Se incorpora como herramienta la clínica jurídica.

- d)** Talleres aplicativos para la incorporación de los ejercicios formativos en la cotidianidad.

- e)** Continua comunicación y acompañamiento al grupo de estudiantes asignados. Trabajo individual y grupal.

El horario que se manejó para alcanzar los objetivos propuestos, fue de 8 horas diarias de lunes a sábado durante cuatro meses.

Estas horas fueron distribuidas de tal forma que de lunes a viernes en jornada de 1:00 pm a 5:00 pm cada uno de los tutores estaba disponible para la asesoría, orientación y retroalimentación pertinente de los estudiantes asignados así como para la realización de los encuentros de talleres propuestos, las otras cuatro (04) horas del día se trabajarán todos los aspectos concernientes a la elaboración y calificación de los talleres y preparación de los encuentros posteriores teniendo en cuenta cada módulo de conocimiento. Igualmente se utilizó este bloque del día para la formación de los tutores en los temas a tratar en cada uno de los módulos y de las estrategias pedagógicas y metodológicas a emplear para el desarrollo del

curso. Además de la realización de las reuniones con la directora del CAL para la coordinación de las actividades.

6.2. ACTIVIDADES REALIZADAS

En el primer mes de trabajo en la práctica se desarrollan las actividades formativas de los practicantes tanto en el CAL, la REDAL y el curso Formador de Formadores, así como en el modelo pedagógico a implementar (pedagogía crítica) y las herramientas de investigación.

En el transcurso de los tres meses siguientes de la práctica se desarrollaron los primeros 6 módulos del currículo del programa, orientados al derecho laboral individual, donde se brindó a los estudiantes la asesoría, acompañamiento, y seguimiento para lograr la profundización de los temas a través de las retroalimentaciones de cada módulo.

Así mismo, y a la par del desarrollo de las profundizaciones conceptuales, durante esos tres meses se diseñaron e implementaron las herramientas de aprendizaje para la multiplicación de saberes orientadas a enseñar-aprender y aprender-enseñar; pues, la estructura del programa se trata de un acto de construcción de conocimiento que se va volviendo un bien colectivo, que se multiplica y que contribuye al cambio social.

Posteriormente, se planteó que al finalizar los seis primeros módulos del curso Formador de Formadores, es decir, los módulos objeto de esta práctica, se haría entrega del producto final de la misma consistente en unos Podcast para la Defensa del Derecho Laboral Individual los cuales abordan cada uno de los temas vistos en el programa.

7. PRIMER INFORME

El presente informe contiene las actividades desplegadas por los practicantes en el Centro de Atención Laboral- Puerto Wilches las cuales abordan su incorporación al Centro, capacitación, inicio de ejecución de labores y el diseño del material de orientación para el manejo virtual del programa.

7.1. INCORPORACIÓN AL CENTRO:

Los estudiantes María Catalina Corredor Martínez y Yesid Fernando Cáceres comenzamos la ejecución de la práctica-jurídico social el día 15 de junio 2020 mediante una reunión virtual con la directora del Centro de Atención Laboral-Puerto Wilches, la Dra. Marely Constanza Cely Silva. Allí nos fue dada la bienvenida e introducción sobre el curso Formador de Formadores y el rol que desempeñaríamos, igualmente, fuimos inscritos como estudiantes en el curso pues fungiríamos en el doble rol de tutores y estudiantes del programa.

Durante la semana del 16 al 24 de Junio 2020 nos reunimos con la Directora del CAL vía plataforma Meet para recibir la Inducción al Centro de Atención laboral en los aspectos relacionados con la historia de los Centros de Atención Laboral y de la Escuela Nacional Sindical, las funciones que realizan los Centro de Atención, la población con la cual se trabaja, el financiamiento de los mismos y los fines misionales del CAL. De igual forma se dio una orientación general de las posturas ideológicas que tiene el Centro de Atención con respecto al Derecho al Trabajo, las cuales constituyen los principios rectores de todas las actividades que se realizan dentro de la entidad: el reconocimiento del trabajo como derecho humano, como forma de generar justicia social, y concebido bajo el respeto y reconocimiento de unas garantías mínimas.

7.2. INDUCCION AL CURSO FORMADOR DE FORMADORES

De la mano de la Dra Marely Silva, nos fue presentado el programa Formador de Formadores, una propuesta innovadora para la educación popular ofrecida bajo la modalidad virtual a los trabajadores y trabajadoras de la Región del Magdalena Medio. La inducción basó sus objetivos en la presentación de los currículos y microcurrículos del programa, así como en la metodología a emplear y la asignación de los grupos de estudiantes con los que cada practicante llevaría a cabo su labor, siendo de esta forma, que a María Catalina Corredor Martínez le fueron asignados los compañeros/as pertenecientes a Sintrainagro Seccional Minas y a Yesid Fernando Cáceres los estudiantes pertenecientes a Sintraproaceites, en sus tres distintas seccionales (Sintraproaceites Nacional, Sintraproaceites Sabana de Torres y Sintraproaceites La Gloria).

7.3. ESTRATEGIA DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES:

Dentro del programa Formador de Formadores se planteó como objetivo convertir al estudiante en un agente multiplicador del conocimiento para otros en su región, por ello, para llevar a cabo esto, el día 25 de junio realizamos el primer encuentro con Franci Corrales, la profesional encargada y capacitada de aportar herramientas pedagógicas y metodológicas para el desarrollo de acciones de aprendizaje a los practicantes, los cuales, bajo su acompañamiento definen y crean las guías, herramientas y estrategias de análisis socio cualitativo para cada grupo con el fin de lograr la multiplicación de saberes.

Durante la semana del 29 de junio al 03 de Julio se llevó a cabo la preparación de los estudiante sobre las Herramientas de Multiplicación de Saberes a través de la lectura y explicación de las diversas técnicas Interactivas para la Investigación Socio Cualitativa tales como: Árbol de Problemas, mapa de situaciones, mural de situaciones, mapa mental, taller, cartografía, silueta, entre otras, las cuales serán de aplicación durante el desarrollo del programa.

7.4. REDAL:

La ejecución del programa “Formador de formadores” se realiza a través de una herramienta virtual modular, que se encuentra como curso en la Plataforma de la REDAL (Red de activistas defensores de Derechos Laborales) el cual permite el acceso mediante la asignación de un usuario y clave a cada participante. Por ello, y para conocer mejor el manejo de la REDAL recibimos una inducción por parte de Adriana Guarnizo directora de la REDAL para conocer los aspectos técnicos y tecnológicos relacionados con el manejo de la plataforma, así como su estructura curricular y pedagógica.

La plataforma incluye las estructuras curriculares del módulo, el Manual que acompaña el tema de cada módulo, la grabación de la clase magistral y el material complementario respecto de cada módulo con el fin de que el estudiante realice una profundización sobre el tema.

7.5. MATERIAL COMPLEMENTARIO

El material complementario fue una de las funciones asignadas a los practicantes, por eso se seleccionaron, recomendaron o crearon distintos libros, documentos, sentencias, videos pedagógicos o imágenes referentes a los distintos temas de los once módulos.

El diseño, elaboración, o selección de este material complementario se realizó de la siguiente forma y fue posteriormente agregado a la plataforma REDAL:

MÓDULO 2

1. Aspectos básicos para liquidar las prestaciones sociales
2. ¿A qué está obligado el empleador con sus empleados?
3. Conceptos y valores 2020

MÓDULO 3

1. Resumen Acoso Laboral: Documento Word
2. Ley 1010 de 2016

MÓDULO 4

1. Video Estabilidad Laboral Reforzada

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

MÓDULO 5

1. Video Seguridad Social <https://www.youtube.com/watch?v=9paryDXjqPo>

2. Video De Profundización Seguridad Social Salud:

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

3. Pensiones: <https://www.youtube.com/watch?v=Y9wRuVVd0tQ>

4. ARL: <https://www.youtube.com/watch?v=pKFaNztUQEY>

5. Cesantias: <https://www.youtube.com/watch?v=apw4iJrt6>

7.6 AUDIOLIBROS:

Con el fin de proporcionarle a los estudiantes del curso herramientas pedagógicas de fácil uso y alcance se grabaron los Audiolibros respectivos de cada módulo para permitirle al trabajador o trabajadora del curso escuchar los contenidos de los manuales cuando no disponga del suficiente tiempo para dar lectura a todos los manuales de la REDAL, logrando así completar y reforzar su proceso de formación.

Link de los AudioLibros:

<https://drive.google.com/drive/folders/1rpO1qUwA4yzSIFJfdypjJ2kY3xGI0GY4>

7.7. ORGANIZACIÓN TÉCNICA Y TECNOLÓGICA- INDUCCIÓN ESTUDIANTE DEL CURSO.

A. Clase Magistral Introductoria: Se realizó una clase introductoria el día 04 de julio dictada por la Dra. Marely Cely Silva. Durante la clase se hizo la presentación a los estudiantes del contenido de los módulos del programa, el horario, los encuentros de taller y la presentación de los tutores del curso.

Cada estudiante es en su mayoría un trabajador sindicalizado por ello los grupos fueron asignados conforme al Sindicato al que pertenecen, siendo así que a 18

compañeros(as) inscritos desde Sintrainagro Seccional Minas les fue presentada Maria Catalina Corredor Martinez como tutora.

Y por parte de Sintraproaceites, a los 15 trabajadores registrados en el programa, les fue presentado Yesid Fernando Cáceres como su tutor.

De igual forma se hizo entrega física de los manuales impresos del programa Formadores de Formadores junto con un Código Sustantivo del Trabajo en cada una de las sedes de los sindicatos para que los estudiantes pudieran tener las herramientas necesarias en este proceso formativo.

B. Creación de herramientas digitales: Una de las características más importantes del curso formador de formadores, es que debido a la emergencia sanitaria por Covid-19 se hizo necesario la implementación de herramientas digitales que permitiera a los trabajadores acudir al programa de formación dictado desde la virtualidad, es importante tener en cuenta que debido al contexto de los trabajadores en el que se encuentran, este tipo de herramientas digitales eran desconocidas para ellos, por esta razón se hizo necesario dar una breve capacitación en el uso y creación de plataformas digitales que les permitiera de una manera fluida y fácil su participación en el curso.

- *Gmail:* Al inicio del desarrollo del curso, se observó que algunos de los estudiantes no contaban con correo electrónico, lo cual generaba un obstáculo para que ellos pudieran acceder a las otras plataformas digitales que se iban a utilizar en el transcurso del programa formador de formadores, acorde a lo anterior se realizó acompañamiento a aquellos estudiantes que no contaban con un correo electrónico y además se realizó una guía en la cual aprendieran a crear y hacer uso de estos medios tecnológicos.
- *Acceso a la REDAL:* El uso de la plataforma REDAL es fundamental para el desarrollo del curso y la formación de los trabajadores, ya que en esta plataforma se encuentran los materiales académicos(Manual de cada uno de los módulos, audiolibros, material complementario, material didáctico, microcurrículos y video introductorio de cada módulo), por esta razón a cada

estudiante se le asignó un usuario y una contraseña, conforme al correo con el cual se inscribió o se creó antes de iniciar el programa, de esta forma se brindó acompañamiento a los estudiantes para facilitar el ingreso y solucionar las posibles inconvenientes o errores que se pudieran presentar al acceder en la plataforma, para ello se creó una guía de ingreso.

- *Zoom*: Para el desarrollo de las clases magistrales se utilizó la plataforma Zoom, debido a que algunos de los trabajadores tenían poco conocimiento y práctica en estos medios digitales, se realizó un manual en el cual los trabajadores pudieran seguir un paso a paso, para aprender a utilizar este tipo de herramientas tecnológicas y así acceder a sus clases, para el desarrollo de los encuentros de taller
- *Whatsapp*: Una herramienta que ha sido útil para temas de coordinación del curso, tales como la asignación de tareas, distribución de los link de acceso a clases magistrales y clases de taller con los tutores es Whatsapp ya que esta mediante la creación de grupos con los números telefónicos de los trabajadores facilita mucho la comunicación entre estudiantes y tutores del programa formador de formadores, también se creó una guía sobre el uso adecuado de los grupos y unas normas básicas comportamentales

Biblioteca digital: Se hizo un manual digital, con todas las herramientas digitales antes mencionadas, que pudieran utilizar los trabajadores de forma ágil y sencilla. Se adjunta link de biblioteca digital:

https://drive.google.com/drive/folders/1knjp_OZZm2sJvQdh7TWD_sdOZIQ1uayn

C. Encuentro de taller introductorio: Se realizó por parte de los tutores sesión individual con cada grupo de estudiantes asignados, permitiéndoles conocerse, enseñarles el ingreso a la plataforma REDAL y el uso de la plataforma zoom para el desarrollo del programa.

- *Sintrainagro Minas*: Durante el encuentro de taller introductorio los estudiantes dialogaron y tuvieron el primer acercamiento con su tutora; manifestaron sus expectativas del curso y agradecieron la oportunidad brindada por el Centro de Atención Laboral. En el encuentro les fue enseñado cómo realizar el ingreso a la

plataforma REDAL, el contenido de la misma y la forma en la que podían, y debían, consultar los manuales de cada módulo.

Inicialmente se inscribieron 18 trabajadores/as por parte de Sintrainagro Minas, sin embargo, debido a la buena acogida del curso se inscribieron 10 compañeros más en el programa de formación. A estos 10 estudiantes tuvo que registrarseles su inscripción y asignarles usuarios de ingreso a la plataforma, así como de llevar a cabo para ellos una inducción individual del programa para ellos.

- *Sintraproaceites*: en el desarrollo del taller introductorio se hizo el primer contacto de los estudiantes con su tutor asignado, en este primer encuentro inicial el tema principal fueron las dificultades de conectividad que se pudieron solucionar gracias a la gestión del Centro de Atención Laboral que llevó un punto de WIFI a la sede sindical donde no contaban con una red a internet estable, también se tocaron temas referentes a las dificultad en el acceso a las plataformas digitales que presentaban algunos estudiantes, el programa empezó con 15 estudiantes los cuales todos se encuentran sindicalizados.

8. SEGUNDO INFORME

El siguiente informe es el desarrollo parcial del tercer y cuarto objetivo específico planteado en la práctica, el cual consiste en preparar al estudiante en unas competencias básicas y temáticas definidas en materia de derecho laboral individual (tercer objetivo) e implementar herramientas de multiplicación de saberes buscando convertir al estudiante en un sujeto formador para otros trabajadores y trabajadoras (cuarto objetivo).

El informe contiene lo realizado durante los módulos 1, 2 y 3 del programa de Formación, junto con la aplicación de las herramientas de multiplicación de saberes y el producto construido como estrategia de multiplicación en dos grupos de estudiantes del programa los cuales forman parte de los sindicatos Sintrainagro Seccional Minas y Sintraproaceites Nacional.

8.1 MÓDULO 1: INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL

A. CLASE MAGISTRAL: Se realizó clase magistral dictada por el Dr. Diego López, en fecha 11 de Julio 2020. El tema de la clase fue una introducción al Derecho Laboral: Reconstrucción histórica del derecho laboral, principios internacionales del derecho laboral y principios constitucionales y legales del derecho laboral. Link de la clase: <https://www.youtube.com/watch?v=7FTZDBeYoE4>

B. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: Se les envió por medio del chat de grupo un cuestionario calificable que contiene un caso jurídico en el cual los estudiantes debían responder tres preguntas concernientes al tema de principios del derecho laboral.

C. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Debido al enfoque del curso, el cual busca convertir al estudiante en un sujeto capacitado para formar a otros en su región, se diseñó el Plan de Observación para desarrollar la multiplicación de saberes. Se crea la matriz a aplicar y se definen los aspectos que van a observarse

para encontrar las particularidades de cada grupo de estudiantes. Link de la matriz a desarrollar: <https://docs.google.com/document/d/1SiaRHR8wBGenZm1QUS-tqs50GUAArVJC/edit>

8.1.1 Sintrainagro Seccional Minas

- **Asistencia Clase Magistral:** La clase magistral del Módulo 1 contó con la participación de 25 estudiantes de Sintrainagro Seccional Minas, los cuales participaron de forma virtual desde su casa o desde la sede del Sindicato en el Municipio de San Martín.

- **Encuentro de talleres de profundización:**

Encuentro No. 1: Se realizó encuentro de taller dictado por María Catalina Corredor, en fecha 18 de julio 2020, contó con la participación de 12 estudiantes del curso, y durante el encuentro se realizó una retroalimentación de los principios constitucionales del derecho laboral y se solucionó la actividad calificable de forma conjunta.

Encuentro No. 2: Se realizó encuentro de taller dictado por María Catalina Corredor, en fecha 25 de julio 2020, contó con la participación de 25 estudiantes del curso, y durante el encuentro los estudiantes debatieron acerca de las preguntas y comentarios que tuvieran acerca del módulo. También contaron sus experiencias con respecto al principio de la primacía de la realidad.

C. Actividad de multiplicación de saberes: Se implementó el Plan de Observación creado en el módulo pasado para la multiplicación de saberes en cada grupo de estudiantes. La implementación del mismo consistió en el análisis socio cualitativo de cada uno de los grupos.

8.1.2. Sintraproceites

Clase magistral: Se realizó clase magistral dictada por el Dr. Diego López, el día 11 de julio de 2020, contó con la participación de 12 estudiantes, en esta clase magistral cada uno de los estudiantes asistió desde sus casas.

Encuentro de talleres de profundización:

Encuentro No. 1: Se realizó encuentro de taller dictado por Yesid Fernando Cáceres González, el 16 de julio del 2020, contó con la participación de 4 estudiantes, durante el encuentro se trataron temas como los principios del derecho laboral y su respaldo constitucional, este primer encuentro de taller se caracterizó por algunas dificultades que presentaron los trabajadores con las plataformas tecnológicas

Encuentro No. 2: Se realizó encuentro de taller dictado por Yesid Fernando Cáceres González el día 23 de julio del 2020, contó con la participación de 12 estudiantes, y durante el encuentro se realizó el desarrollo y la corrección del taller de 3 puntos que se había dejado como tarea, en la clase magistral, también se hizo realizó un debate frente a la desprotección laboral actual en Colombia, cada uno de los estudiantes asistió desde sus casas.

8.2. MÓDULO 2: PRESTACIONES SOCIALES Y ECONÓMICAS

A. CLASE MAGISTRAL: Se realizó clase magistral dictada por el Dr. Cristian Barajas, en fecha 25 de Julio 2020. El tema de la clase fue Prestaciones sociales y económicas: Prima de servicios, cesantías, intereses de las cesantías, dotación, subsidio familiar, licencias de maternidad y paternidad, vacaciones, indemnizaciones por despido sin justa causa, por despido sin autorización, Indemnización moratoria; Sanción por no consignar las cesantías en el fondo.

Link de la clase:

https://www.youtube.com/watch?v=Vm1m8qn7r14&feature=emb_logo

B. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: Se diseñó un taller evaluable con tres casos sobre prestaciones sociales: el primer caso concerniente al tema Prima de servicios y el Decreto 770 de 2020 Artículo 6; el segundo caso, una liquidación de las prestaciones sociales; y el tercer caso, sobre el tema prescripción de las prestaciones y acciones legales para su reclamación.

C. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Se realizó junto con el grupo la corrección de la liquidación de prestaciones sociales propuesta en el taller pero debido a la extensión de los temas del módulo no fue posible como tal, la aplicación de alguna herramienta de para el proceso de enseñanza aprendizaje o la elaboración, por parte de los estudiantes, de algún producto o estrategia de multiplicación de saberes.

8.2.1. Sintrainagro Seccional Minas

- **Asistencia clase magistral:** La clase magistral dictada el 25 de Julio 2020 contó con la participación de 25 estudiantes de Sintrainagro Seccional Minas, los cuales participaron de forma virtual desde su casa o desde la sede del Sindicato en el Municipio de San Martín, Cesar.
- **Encuentro de talleres de profundización:**

Encuentro No. 1: Se realizó encuentro de taller dictado por María Catalina Corredor, en fecha 30 de julio 2020, contó con la participación de 16 estudiantes del curso, y durante el encuentro se realizó una complementación sobre los temas que no pudieron ser tratados en la clase magistral. Temas abordados: ¿Qué constituye salario?, Horas extras diurnas, nocturnas, dominicales, sanción por mora en el pago, sanción por no consignación de las cesantías, Decreto 770 de 2020 y liquidación de la prima de servicios y vacaciones.

Encuentro No. 2: Se realizó encuentro de taller dictado por María Catalina Corredor, en fecha 08 de agosto 2020, contó con la participación de 25 estudiantes del curso, y durante el encuentro se realizó la corrección del taller evaluativo y se resolvieron las preguntas que los compañeros y compañeras tenían con respecto al tema del módulo.

8.2.2 Sintraproaceites:

Clase magistral: En esta oportunidad la clase magistral fue dictada por el Dr. Cristian Barajas, el 25 de julio de 2020, contó con la participación de 12 estudiantes del sindicato que asistieron a la clase magistral cada uno desde su casa.

Encuentro de talleres de profundización:

Encuentro No. 1: Se realizó encuentro de taller dictado por Yesid Fernando Cáceres González, el 30 de julio del 2020, contó con la participación de 6 estudiantes, durante el encuentro se trataron temas referentes a las prestaciones sociales y económicas se expuso un video relacionado con el trabajo desde las perspectiva de Pepe Mujica (<https://www.youtube.com/watch?V=txynrsexc-E>).

Encuentro No. 2: Se realizó encuentro de taller dictado por Yesid Fernando Cáceres González, el 6 de agosto del 2020, contó con la participación de 6 estudiantes, y durante el encuentro se realizó la liquidación de prestaciones sociales que se había dejado como taller, se solucionó las dificultades que se tenían con el acceso a la plataforma REDAL, que uno de los estudiantes presentaba.

8.3. MÓDULO 3: ACOSO LABORAL

A. CLASE MAGISTRAL: Se realizó clase magistral dictada por la Dr. Ana Maria Amado, en fecha 08 de agosto 2020. El tema de la clase fue Acoso Laboral: Concepto, modalidades, tratamiento preventivo y correctivo del acoso laboral, sanciones en el sector público y privado, autoridades competentes para investigar,

Comité de Convivencia Laboral y Ley 1010 de 2006. Link de la clase:
https://www.youtube.com/watch?v=p1gO6IPJyi0&feature=emb_title

B. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: Cada uno de los grupos de estudiantes debía elaborar una propuesta de campaña o de acciones para evitar el acoso laboral en las respectivas empresas donde laboran.

C. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Se implementó la técnica para la investigación socio cualitativa denominada Árbol de problemas: El árbol de problema es una herramienta de exploración, que permite el acercamiento a situaciones problemáticas, a necesidades o intereses que requieren su análisis para la comprensión, en profundidad, de sus orígenes y perspectivas de transformación. Es una herramienta que se centra en las percepciones, y se utilizó para que los estudiantes identificaran situaciones de Acoso Laboral en sus empresas.

8.3.1. Sintrainagro Seccional Minas

- **Asistencia clase magistral:** La clase magistral dictada el 08 de Agosto 2020 contó con la participación de 25 estudiantes de Sintrainagro Seccional Minas.
- **Encuentro de talleres de profundización:**

Encuentro No. 1: Se realizó encuentro de taller dictado por María Catalina Corredor, en fecha 13 de agosto 2020, contó con la participación de 15 estudiantes del curso, y durante el encuentro se llevó a cabo la herramienta de investigación denominada “Árbol de Problemas” donde cada uno de los participantes compartió una experiencia de acoso laboral que vivió/vive o conoce por sus demás compañeros/as en la empresa Palmas del Cesar. Se identificaron las causas del Acoso Laboral. Link del desarrollo del Árbol de Problemas:
<https://drive.google.com/drive/folders/1biu27GUBrZJDNorA-K5mmaa6YISSd7IL?usp=sharing>

Encuentro no. 2: Durante la semana del 17 de agosto 2020 al 22 de Agosto 2020 se desarrollaron las actividades concernientes a la elaboración del producto colaborativo por medio de discusiones vía chat de grupo en WhatsApp: elaboración y entrega de folletos, aplicación de las encuestas, video informativo sobre el tema.

Se realizó encuentro de taller en fecha 22 de agosto 2020, contó con la participación de 24 estudiantes del curso, y durante el encuentro se reflexionó sobre el papel que el sindicato juega para prevenir el acoso laboral y cómo a través del sindicato se pueden garantizar efectivamente los derechos de los trabajadores y trabajadores que son acosados laboralmente y también, evitar los despidos indirectos.

- **Producto entregado como estrategia de multiplicación de saberes:**

a. El grupo realizó una encuesta para identificar el acoso laboral, la encuesta fue aplicada a una muestra de 56 personas, a partir del tamaño de la población total que corresponde a aproximadamente 640 trabajadores de la empresa Palmas del Cesar, con una heterogeneidad del 50 %, un margen de error del 10,6 % y un nivel de confianza del 90%. Informes de la encuesta realizada: https://drive.google.com/drive/folders/1YQZR_9T2w8HiCoYOpeo1NXGztDIQ6IA9?usp=sharing

b. Se diseñaron y repartieron folletos explicativos sobre el concepto de acoso laboral, sus modalidades y las funciones del comité de convivencia. Se imprimieron y repartieron un total de 100 folletos. Fotos y folleto realizado: <https://drive.google.com/drive/folders/1fKzLqNLnov7C9pWqyq8zWBAQXw4T9OSq?usp=sharing>

8.3.2. Sintraproaceites

Clase magistral: Se realizó clase magistral dictada por Dra. Ana María Amado, el 8 de agosto del 2020, contó con la participación de 9 estudiantes, el cual asistió a la clase magistral desde su casa.

Encuentro de talleres de profundización:

Encuentro No. 1: Se realizó encuentro de taller a cargo de Yesid Fernando Cáceres González, el día 13 de agosto del 2020, contó con la participación de 4 estudiantes, durante este encuentro se realizó la retroalimentación conceptual, al inicio de la retroalimentación se les expuso un video relacionado con el acoso laboral para poner en contexto a los estudiantes del curso²⁶. Cada uno de los estudiantes asistió al taller en su casa. En este encuentro se hizo énfasis en la aplicación de la herramienta metodológica denominada árbol de problemas, la cual consistió en la identificación de situaciones de acoso laboral en los entornos de trabajo, se implementó la técnica definida para la multiplicación de saberes, buscando que lleven a cabo el objetivo de compartir el conocimiento con sus compañeros de trabajo. Aquí el árbol de problemas con las situaciones de acoso laboral identificadas por los estudiantes:

<https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1gxKm6c1ePfOM6XBIXbSftXTeJUVnWVh>

Encuentro No. 2: Se realizó encuentro de taller dictado por Yesid Fernando Cáceres González, el 20 de agosto del 2020, contó con la participación de 7 estudiantes, y durante el encuentro expusieron las situaciones que identificaron como acoso laboral en sus entornos laborales, se identificó que es muy común que las prácticas de acoso laboral sean invisibilizadas, cada uno de los estudiantes asistió al segundo encuentro del taller desde sus casas.

Producto entregado como estrategia de multiplicación de saberes: Como objetivo de la herramienta de multiplicación de saberes, se tenía que los trabajadores tuvieran la capacidad de identificar las situaciones de acoso laboral, e igualmente que sus causas y consecuencias en el entorno laboral. Aquí el link del desarrollo de la herramienta de multiplicación de saberes:
<https://drive.google.com/drive/folders/1keeOrs6MbkKeE5GNKwA440rh0xDtz7DC>
<https://drive.google.com/drive/folders/1MaqWqvllnVHO2afu39JRXO-ngxZ5NLk5>

²⁶ Ver Youtube. https://www.youtube.com/watch?v=Vi5p3cnQu_A&t=3s

9. TERCER INFORME

El presente informe es la continuación y finalización del desarrollo del tercer y cuarto objetivo específico planteado en la práctica, donde se prosiguió con la formación de los estudiantes (tercer objetivo) bajo el currículo de los módulos 4, 5 y 6 del programa Formadores de Formadores, correspondientes a los temas Estabilidad Laboral Reforzada, Régimen de Seguridad Social y Debido Proceso, respectivamente.

La implementación de las herramientas de multiplicación de saberes (cuarto objetivo) para estos tres módulos buscó tener un mayor alcance poblacional, por ello, los productos construidos en cada módulo reflejan el compromiso y dedicación de cada grupo de estudiantes y la correcta orientación brindada por los practicantes con el fin de proporcionar, a través de la educación popular, una garantía real a los derechos laborales.

9.1. MÓDULO 4: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

A. CLASE MAGISTRAL: Se realizó clase magistral dictada por el Dr. Fabio Gonzales, en fecha 22 de agosto de 2020. El tema de la clase fue Estabilidad Laboral Reforzada: medidas de protección especial para trabajadores y trabajadoras en condiciones con necesidad de protección especial, fuero sindical, fuero de maternidad, fuero por discapacidad. Link de la clase magistral: <https://www.youtube.com/watch?v=vliCl2op6UE&feature=youtu.be>

B. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: Conforme a los distintos fueros estudiados en la clase magistral se le asignó a cada sindicato un fuero en específico (fuero de maternidad, fuero circunstancial, fuero directivo y fuero por discapacidad), para que cada grupo realizara una propuesta para proteger el derecho a la igualdad y promover acciones afirmativas contra la discriminación basado en el fuero asignado.

C. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Se implementó la técnica para la investigación socio cualitativa denominada Mapa de Situaciones: El objetivo es describir situaciones, develar sus causas y poner en evidencia procesos en los cuales los sujetos y los grupos han estado o están involucrados; es una técnica que permite expresar situaciones del tema. La herramienta se implementa a través de que cada participante del grupo demuestre por medio de un dibujo, un gráfico o un texto corto la percepción o alguna situación que encuentre sobre el tema, y luego realice otro segundo dibujo/gráfico/texto donde plantee el cambio de esa situación - situación ideal-.

9.1.1. Sintrainagro Seccional Minas

Asistencia clase magistral: La clase magistral dictada el 22 de agosto 2020 contó con la participación de 24 estudiantes de Sintrainagro Seccional Minas.

Encuentro de talleres de profundización:

Encuentro No. 1: Se realizó encuentro de taller dictado por María Catalina Corredor, en fecha 27 de agosto 2020, contó con la participación de 20 estudiantes del curso, y durante el encuentro se desarrolló la herramienta de investigación “Mapa de Situaciones” donde cada uno de los participantes expresó por medio de un dibujo o texto la percepción que tiene sobre el Fuero de Maternidad, identificando de esa forma situaciones problemáticas que encuentran al aplicar el fuero de maternidad y reforzando el conocimiento adquirido al plantear conforme a las normas jurídicas y la jurisprudencia cuál sería la situación ideal. Link del desarrollo del Mapa de situaciones:

<https://drive.google.com/drive/folders/1tGVX0wvI8LIDeEwy4MdwkXrjJueTs0NP?usp=sharing>

Encuentro No. 2: Durante la semana del 31 de agosto 2020 al 05 de septiembre 2020 se desarrollaron las actividades concernientes a la elaboración de la Propuesta para proteger el derecho a la igualdad y defender el fuero de maternidad.

El grupo de estudiantes de Sintrainagro Seccional Minas se dividió en ocho grupos de a dos personas para elaborar como propuesta un video informativo sobre el tema: Concepto y aspectos importantes del Fuero de Maternidad. Se realizó encuentro de taller en fecha 05 de septiembre de 2020, contó con la participación de 23 estudiantes del curso, y durante el encuentro se profundizó sobre la aplicación del fuero de paternidad y estrategias para su defensa.

Producto entregado como estrategia de multiplicación de saberes:

a. El grupo realizó un video explicativo sobre el fuero de maternidad basado en 8 preguntas: i) ¿Qué es el fuero de maternidad, y a quienes aplica?; ii) ¿Cuál es el periodo de protección comprendido por el fuero de maternidad?; iii) ¿Puede ser despedida una trabajadora amparada por el fuero de maternidad?; iv) ¿Cómo se da el permiso para despedir empleada con fuero de maternidad?; v) ¿En qué consiste la indemnización por despedir a una empleada con fuero de maternidad?; vi) ¿Qué sucede cuando el contrato de trabajo termina en medio del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto?; vii) ¿Para que aplique el fuero de maternidad, se requiere que el empleador conozca del embarazo?; viii) ¿Es posible que la trabajadora que ha sido despedida con fuero de maternidad sin la autorización del ministerio del trabajo pueda solicitar su reintegro. Link del video: https://drive.google.com/drive/folders/1MCJJTCqX_ES7DEVMLmYeWUfv031tRIN3?usp=sharing

b. Dos de los estudiantes del grupo aportaron como producto para la estrategia una composición de una Trova alusiva al fuero de maternidad. La trova fue ambientada con fotos del tema y se creó un video musical con la trova compuesta. Link de la trova compuesta:

<https://drive.google.com/drive/folders/15LJ56NSOkILG2c8oKTATyf5c8TIEaobx?usp=sharing>

9.1.2. Sintraproaceites

Clase magistral: Se realizó clase magistral dictada por el Dr. Fabio González, el 22 de agosto del 2020, contó con la participación de 15 estudiantes los cuales asistieron a la clase virtual, cada uno de ellos desde su casa.

Encuentro de talleres de profundización:

Encuentro No. 1: El encuentro de taller fue dictado por Yesid Fernando Cáceres González, el 27 de agosto del 2020, contó con la participación de 11 estudiantes, durante el encuentro se proyectó un video sobre el derecho al trabajo y la dignidad en el trabajo desde la óptica de Eduardo Galeano²⁷. También se realizó especial énfasis en el fuero sindical, debido a que los estudiantes, especialmente los pertenecientes a este sindicato se encuentran actualmente en un proceso de negociación colectiva con su empleador. Cada uno de los estudiantes, recibió el taller desde su casa.

Se implementó la técnica definida para la multiplicación de saberes denominada mapa de situaciones la cual tenía como objetivo la identificación de situaciones en las cuales se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada en el fuero sindical, esto con el objetivo de compartir el conocimiento de sus derechos laborales con otros trabajadores de la empresa: https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1_EbV9BC3_TdWBKaSD-tEimCfdPVVRRWb

Encuentro No. 2: Se desarrolló el encuentro de taller a cargo de Yesid Fernando Cáceres González, el día 3 de septiembre de 2020, contó con la participación de 14 estudiantes del sindicato, en este encuentro se socializó el trabajo entregado por ellos, el cual correspondía a un folleto y una cuña radial, herramientas con las cuales se pretende, invitar a más trabajadores a sindicalizarse y dar a conocer el pliego de peticiones que presentaron ante la empresa a los demás trabajadores. Para este encuentro de taller los estudiantes lo recibieron cada uno desde su casa.

²⁷ Ver video de Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=Vu6T-qYx8Gg>

Producto entregado como estrategia de multiplicación de saberes: Los estudiantes en aras de realizar una actividad que tuviera una incidencia más allá de lo académico, decidieron desarrollar una pieza que permitiera un cambio significativo en su entorno laboral. Aquí el link de las herramientas desarrolladas por los trabajadores: <https://drive.google.com/drive/folders/1FqQyzHXgYk4-HzM8u900YStzUeibpQXc>
https://drive.google.com/drive/folders/12BGy9wL2INDwlKzs_YRxMlt8MwP669TA
https://drive.google.com/drive/folders/1vztp5L-sb5xOYYbJtEItYAp_3rLxXR8v

9.2. MÓDULO 5: RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

A. CLASE MAGISTRAL: Se realizó clase magistral dictada por el Dr. Jorge Martínez Martínez, en fecha 05 de septiembre de 2020. El tema de la clase fue el Régimen de Seguridad Social Integral: Sistema General de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales, Servicios sociales complementarios. Link de la clase magistral: <https://www.youtube.com/watch?v=dqbxrbPTSu8&feature=youtu.be>

B. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: En virtud del Decreto 1174 de 2020 expedido por el Gobierno Nacional el 27 de agosto 2020, el cual contempla una serie de cambios desfavorables al Régimen de Seguridad Social en Colombia, la actividad calificable para el módulo consistió en construir una campaña para visibilizar los efectos que la puesta en marcha del decreto traería para los trabajadores y trabajadoras en el país.

C. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Se implementó la técnica para la investigación socio cualitativa denominada “Mapa mental”: es una herramienta de estructuración que estimula el aprendizaje de conceptos y las relaciones que existen entre ellos. Permite identificar ideas significativas y proporciona una imagen amplia de lo que se quiere aprender.

9.2.1. Sintrainagro Seccional Minas

Asistencia clase magistral: La clase magistral dictada el 05 de Septiembre 2020 contó con la participación de 23 estudiantes de Sintrainagro Seccional Minas.

Encuentro de talleres de profundización:

Encuentro No. 1: Se realizó encuentro de taller dictado por María Catalina Corredor, en fecha 14 de septiembre 2020, contó con la participación de 15 estudiantes del curso, y durante el encuentro se desarrolló la herramienta de investigación “Mapa Mental- Comparativo” a través de realizar un comparativo entre las disposiciones contempladas en la Ley 100 de 1993 sobre el Sistema de Seguridad Social Integral y los cambios contemplados por el Decreto 1174 de 2020. Se realiza el comparativo dividiendo el tema en tres subtemas: Cambios en materia de salud, cambios en materia de pensiones y cambios en materia de riesgos laborales; igualmente se abordan aspectos generales como la garantía del derecho al trabajo en condiciones justas y dignas y la reserva de ley.

Encuentro No. 2: Se realizó encuentro de taller en fecha 19 de Septiembre de 2020, contó con la participación de 23 estudiantes del curso, y durante el encuentro se desarrolló la propuesta para visibilizar la precarización laboral contemplada en el Decreto 1174 de 2020 a través de grabar vídeos cortos en oposición al decreto nacional.

Producto entregado como estrategia de multiplicación de saberes:

a. El grupo realizó un folleto informativo que contiene las disposiciones del Decreto 1174 de 2020 y los cambios que con ellas se avecinan para el sistema de salud, pensiones y riesgos laborales y también la vulneración a la libertad sindical. Se imprimieron 500 copias del folleto diseñado y se repartieron en la empresa Palmas del Cesar y también en los municipios de San Alberto y San Martín, Cesar. Link del folleto diseñado:

https://drive.google.com/drive/folders/1t_4PXKQggO2u7WSVE17upaa8amR7B-kR?usp=sharing

b. El grupo grabó dos videos explicativos con las siguientes temáticas: 1) Decreto 1174 de 2020 y Libertad Sindical; 2) Desprotección en materia de pensiones con base al Decreto 1174 de 2020 y varios video individuales y colectivos en oposición al decreto 1174. Link de los videos:

<https://drive.google.com/drive/folders/1rbPAHq9TuQcqUe3CK6zWE86IPaXEomvy?usp=sharing>

c. Se grabaron mini clips de video para ser difundidos en redes sociales y visualizar la situación. Los clips manifiestan la oposición a la puesta en marcha del Decreto 1174 de 2020 por parte del grupo de trabajadores de Sintrainagro Seccional Minas. Link de los clips de video:

<https://drive.google.com/drive/folders/1rbPAHq9TuQcqUe3CK6zWE86IPaXEomvy?usp=sharing>

d. Adicionalmente, uno de los estudiantes del grupo compuso un trova al Decreto 1174 de 2020 donde informa de forma lírica la vulneración al trabajo decente que allí se contempla. Link de la trova:

https://drive.google.com/drive/folders/1V_aVaw66_mMF1ImC_4FHbpNygBCIkKF?usp=sharing

9.2.2. Sintraproaceites

Clase magistral: Se realizó clase magistral dictada por Jorge Martínez Martínez , el 5 de septiembre de 2020, contó con la participación de 10 estudiantes, los cuales participaron de la clase virtual cada uno desde sus casa.

Encuentro de talleres de profundización:

Encuentro No. 1: Se realizó encuentro de taller dictado por Yesid Fernando Cáceres González, el 10 de septiembre de 2020, contó con la participación de 14 estudiantes sindicato, en el desarrollo de este encuentro se hizo un comparativo entre la ley 100 de 1993 y el decreto 1174 del 2020, se habló de la necesidad de que los trabajadores se informen frente a la actualidad laboral del país, cada uno de los estudiantes participó desde su casa. Se implementó la técnica definida para la multiplicación de saberes, denominada mapa mental buscando que mediante la experiencia de ellos como trabajadores hagan la comparativa entre ley 100 de 1993 y el decreto 1174 y los efectos adversos de este para los trabajadores de esta manera con la Actividad planteada para el módulo se cumple con el objetivo de compartir el conocimiento en sus entornos laborales.

Encuentro No. 2: Se realizó encuentro de taller dictado por Yesid Fernando Cáceres González, el 17 de septiembre de 2020, contó con la participación de 12 estudiantes, durante este encuentro se recalcó la importancia de la participación de los sindicatos y los trabajadores en la defensa de los derechos laborales.

Producto entregado como estrategia de multiplicación de saberes: Respecto a la multiplicación de saberes, los estudiantes propusieron una cartila informtiva sobre los efectos perjudiciales del decreto 1174 en los derechos laborales de los trabajadores https://drive.google.com/drive/folders/11r5p6AHcRWIG3GcDX_Zw6DMBL1EZMqyt

<https://drive.google.com/drive/folders/1hOSeU-TXw517YIKNDXi7rTSEXjV8ALX8>

9.3. MÓDULO 6: DEBIDO PROCESO

A. CLASE MAGISTRAL: Se realizó clase magistral dictada por el Dr. Edwin Palma Egea, en fecha 19 de septiembre de 2020. El tema de la clase fue el Debido Proceso: concepto, debido proceso en las relaciones de trabajo del sector privado, principios jurisprudenciales del debido proceso, protección del debido proceso en

las relaciones de trabajo y cápsulas para la defensa del debido proceso disciplinario.

Link de la clase magistral:

<https://www.youtube.com/watch?v=B1tX2ybgoF0&feature=youtu.be>

B. ACTIVIDAD CALIFICABLE DEL MÓDULO: Se planteó como actividad para garantizar el derecho al debido proceso, el diseño y elaboración de una guía de abordaje del proceso disciplinario. La guía comprende 4 temas que el trabajador debe conocer al ser llamado a una diligencia de descargos: i)¿Qué se debe tener en cuenta antes de la diligencia de descargos?; ii)¿Qué se debe hacer en la diligencia de descargos?; iii)Argumentos para defenderse durante la diligencia de descargos; iv) La participación del sindicato dentro de la diligencia de descargos. La actividad entregable por parte de cada uno de los cuatro grupos corresponde al desarrollo de una de estas temáticas.

C. ACTIVIDAD DE MULTIPLICACIÓN DE SABERES: Se implementó la técnica para la investigación socio cualitativa denominada “Taller”: es un proceso grupal donde se construyen conocimientos, planteamientos, propuestas, preguntas e inquietudes respecto a un tema, es un espacio en el cual cada persona aporta según sus capacidades, experiencias y particularidades.

9.3.1. Sintrainagro Seccional Minas

Asistencia clase magistral: La clase magistral dictada el 19 de septiembre 2020 contó con la participación de 23 estudiantes de Sintrainagro Seccional Minas.

Encuentro No. 1: Se realizó encuentro de taller dictado por María Catalina Corredor, en fecha 24 de septiembre 2020, contó con la participación de 15 estudiantes del curso, y durante el encuentro se desarrolló la herramienta de investigación “Taller” donde la tallerista guió el tema central, el Debido Proceso, a través de los principios generales que encierra este derecho fundamental: Legalidad, Tipicidad, Congruencia, Proporcionalidad, Non bis in idem, Derecho a la

Defensa y Cosa Juzgada. Bajo esos 7 ejes temáticos fue guiada la participación del grupo con preguntas, donde los participantes tomaron la palabra y respondieron a través de su experiencia, proponiendo ejemplos o describiendo cómo es la aplicación de los principios en la empresa Palmas del Cesar.

Encuentro No. 2: Durante la semana del 28 de agosto al 02 de octubre el grupo de estudiantes propuso, por medio de chat de grupo de Whatsapp, las ideas y argumentos para la construcción del producto a entregar. Se documentaron a través de sentencias de la Corte Constitucional y artículos de revistas jurídicas y comenzaron la escritura del documento a entregar. Se realizó encuentro de taller en fecha 03 de octubre de 2020, contó con la participación de 15 estudiantes del curso, y durante el encuentro se dio una explicación sobre estrategias de defensa dentro de la diligencia de descargos a través de explicar el tipo de preguntas que pueden formular o pueden formularles (sugestivas, capciosas, repetitivas), pérdida del miedo en la diligencia y preparación de la misma.

Producto entregado como estrategia de multiplicación de saberes:

a. El grupo realizó la primera parte de la guía planteada, la cual se basa en el eje temático denominado ¿Qué se debe tener en cuenta antes de la diligencia de descargos? Link de la propuesta presentada: <https://drive.google.com/drive/folders/1d9GpvoH-CsGTeGZGdYv3BPueXzq0Hw5H?usp=sharing>

9.3.2. Sintraproaceites

Clase magistral: Se realizó clase magistral dictada por el Dr. Edwin Palma, el 19 de septiembre de 2020, contó con la participación de 10 estudiantes, los cuales asistieron a la clase magistral cada uno desde su casa.

Encuentro de talleres de profundización:

Encuentro No. 1: Se realizó encuentro de taller dictado por Yesid Fernando Cáceres González, el 24 de septiembre de 2020, contó con la participación de 11

estudiante, durante el desarrollo de este encuentro se recalcó la importancia del sindicato y el acompañamiento que este brinda a los trabajadores que se ven inmersos en un proceso disciplinario

Encuentro No. 2: Se realizó encuentro de taller dictado por Yesid Fernando Cáceres González, el 2 de octubre de 2020, contó con la participación de 10 estudiantes, durante el encuentro los estudiantes realizaron un video introductorio antes de iniciar la exposición sobre el tema que a ellos les correspondió, el cual era: ¿argumentos para tener en cuenta en la defensa de la diligencia de descargos?, en esta exposición se hizo especial énfasis en la presunción de inocencia del trabajador, en el especial cuidado que se debe tener con el principio de legalidad, dado que muchas veces se llama a trabajadores a procesos disciplinarios por faltas que son inexistentes.

Producto entregado como estrategia de multiplicación de saberes:

<https://drive.google.com/drive/folders/1Tr5T1zIsmOOaq02EMQ0d9Jm8iNZ4w3eh>

10. CUARTO INFORME

El presente informe es la realización del quinto y último objetivo de la práctica social llevada a cabo en el Centro de Atención Laboral. En este informe se hablará de manera detallada sobre el producto que se entregará a la Escuela de Derecho, el cual consiste en 6 podcast en materia de derecho laboral individual los cuales tienen como finalidad prevenir la vulneración de derechos laborales por medio de la educación y servir como piezas pedagógicas en el Centro de Atención Laboral para estudio tanto de futuros practicantes, como de trabajadores en posteriores cursos.

Para el desarrollo de estas piezas pedagógicas se realizó un plan estratégico para la elaboración de estas herramientas, el cual consistió en 3 etapas a saber:

1. Desarrollo de la propuesta para la producción del podcast
2. Elaboración del formato de entrevistas
3. Producción del podcast

Con las anteriores etapas mencionadas, hemos realizado esta propuesta que contiene las características de cada etapa y el enfoque que se quiere dar con el desarrollo de esta herramienta pedagógica.

10.1. PROPUESTA PARA LA PRODUCCIÓN DE UN PODCAST DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL

10.1.1. Estructura de la propuesta

Tabla 2 Estructura de la propuesta para producción de un podcast del CAL

- Presentación del tema
- Música Alusiva al tema
- Historia de un trabajador- pueden ser dos formatos: testimonio o radio novela (que sería actuada por el equipo)
- Lectura del Manual: Cuatro partes y si se puede mínimo dos veces
- Aviso Sindical.

Fuente: Elaboración Propia

- A. A esta estructura inicialmente planteada se agregaron arcos narrativos, material de archivo en audio y atmósfera musical.
- B. Los avisos sindicales están ubicados estratégicamente para que sirvan como pausas narrativas.

10.1.2. Ficha técnica del Podcast

Tabla 3 Ficha Técnica del Podcast

Nombre	Podcast para la promoción de los derechos laborales individuales
Tema:	Derechos laborales individuales
Episodios	6
Duración	Aprox. 30 - 60 minutos por cada episodio.
Formato	Podcast/Magazine
Fuentes	Manuales de derecho laboral, testimonios, material de archivo en audio, avisos, voces narrativas.
Recursos técnicos para grabar voces y Testimonios	Microfono de celular (calidad media)

Fuente: Elaboración Propia

10.1.3. Propuesta de trabajo

En virtud de que la realización de esta estrategia pedagógica requería de unos conocimientos avanzados en el tema de narración, grabación y edición de audio y sonido, se realizó una propuesta de trabajo para que los mismos fueran producidos por alguien conocedor del área y para esa persona se desarrolló el siguiente plan de trabajo:

-Plan de trabajo Encargo Podcast: El encargado de la producción de los podcasts realizó la edición del guion propuesto por los practicante una vez obtenidos los insumos, se encargó de producir sonoramente el podcast (esto es montaje narrativo y edición sonora). Específicamente en los siguientes términos:

- Edición de las fuentes y construcción de la narración del podcast a través de los insumos dados por los practicantes (introducción, canción alusiva al tema, testimonio, narración del módulo y aviso sindical). Añadiendo su voz como locutor empalme para así relacionar las voces dentro del podcast.
- Llevar a cabo la producción sonora.

10.1.4. Formato Entrevista

Para realizar las entrevistas de los podcasts se diseñó el siguiente formato de entrevistas, donde fueron elegidos diferentes trabajadores sindicalizados conocedores de cada uno de los temas, los cuales voluntaria y libremente aceptaron participar en esta propuesta. El siguiente es el formato utilizado:

Tabla 4 Formato Entrevistas del Podcast

<p>Módulo No 1 Introducción al Derecho del Trabajo</p> <p>Entrevistado: Rubén Samacá</p> <p>Temas relevantes a tratar en la entrevista:</p>
--

- a) Que relate la función e importancia de la dignidad humana y los principios constitucionales en el derecho al trabajo

Módulo No 2 Prestaciones sociales y económicas

Entrevistado: Raúl Patiño

Temas relevantes a tratar en la entrevista:

- a) Que relate desde su experiencia como sindicalista como la protección de los derechos económicos promueve la dignidad humana en el mundo del trabajo.
- b) Que relate la importancia de luchar por un salario justo y digno es relevante para los trabajadores.
- c) Que informe sobre la necesidad de reclamar los derechos asociados con prestaciones económicas y las repercusiones positivas de estas acciones en el entorno laboral.

Módulo. No 3 Acoso Laboral

Entrevistado: Juan Carlos Ibañez

Temas relevantes a tratar en la entrevista:

- a) Que el trabajador relate la forma de cómo la empresa donde trabajaba utilizó distintas acciones como persecuciones, intimidaciones y procesos disciplinarios para atacar a las personas de la organización sindical.
- b) Que exprese sobre la persecución que han hecho a los trabajadores.
- c) Que el trabajador indique qué acciones se han realizado para promover los derechos de los trabajadores. Preguntar cómo aún a pesar de distintos problemas ellos siguen luchando por mejores condiciones laborales desde la organización sindical.

Módulo: No 4 Estabilidad Laboral reforzada

Entrevistado: José Daniel Pérez

Temas relevantes a tratar en la entrevista:

- a) Preguntar al trabajador sobre las acciones que se deben hacer para proteger los derechos de los trabajadores que se encuentran bajo estabilidad laboral reforzada.

- b) Pedir que relate algunas sobre las negociaciones que se han logrado con la empresa para no disminuir sus salarios.
- c) Preguntar sobre que alternativas tienen los trabajadores desde la organización sindical frente una arremetida a través de la circular 049.

Módulo No. 5 Régimen de seguridad social

Entrevistado: Baudin Silva

Temas relevantes a tratar en la entrevista:

- a) Preguntar al trabajador sobre el caso en particular en el que la organización defendió una trabajadora que en estado de embarazo fue despedida por la propia administración municipal.
- b) Pedir que nos relate sobre cómo es posible luchar por los derechos de los trabajadores y cómo fue posible la reivindicación de los derechos de varios trabajadores.

Módulo No 6 Debido proceso

Entrevistado: Álvaro (Sintrainagro PW)

Temas relevantes a tratar en la entrevista:

- a) Pedir al trabajador que cuente sobre el despido que sufrió, el cual se realizó sin pruebas por haber faltado un primero de mayo a trabajar. enfatizar en que la empresa a pesar de que no demostró daños en el proceso productivo, e igualmente optó por el despido como castigo.
- b) Pedir al trabajador sobre la importancia de las acciones constitucionales, referenciando la acción de tutela en la que se logró demostrar la violación manifiesta al debido proceso.

Fuente: Elaboración Propia

10.1.5 Planilla Entrevistas y Aviso Sindical

Con el objetivo de hacer partícipes a todos los sindicatos pertenecientes al programa se realizó la siguiente planificación para recolectar los avisos sindicales y los testimonios de los trabajadores.

Tabla 5 Planilla Entrevistas y Aviso Sindical

Modulo: No 1 Introducción al Derecho del Trabajo Testimonio: Rubén Samacá Aviso sindical: Sintrainagro San Martín
Módulo: No 2 Prestaciones sociales y económicas Testimonio: Raúl Patiño Aviso sindical: Sintraproaceites Nacional
Módulo: No 3 Acoso Laboral Testimonio: Juan Carlos Ibañez Aviso sindical: Sintrainagro Puerto Wilches
Módulo: No 4 Estabilidad Laboral reforzada Testimonio: Cristian Sereno Aviso sindical: Sintrapalma PW
Módulo: No 5 Régimen de seguridad social Testimonio: Baudin Silva Aviso sindical: Sintrainagro San Alberto
Módulo: No 6 Debido proceso Testimonio: Álvaro Vargas Vergara (Sintrainagro PW) Aviso sindical: Sintraproaceites el Copey)

Fuente: Elaboración Propia

10.2. PRODUCTO A ENTREGAR A LA ESCUELA DE DERECHO:

La realización de estos podcasts abarcó el periodo de tiempo comprendido entre el 8 de agosto 2020 hasta el 15 de octubre 2020, fecha en el cual se da por terminada la práctica jurídico-social, y siguió la estructura antes planteada. Los insumos obtenidos para la realización de los mismos fueron conseguidos por los practicantes y la propuesta fue financiada por el Centro de Atención Laboral. Como forma y estrategia de divulgación se han puesto los podcasts en las plataformas Spotify y

Anchor. Se adjunta el link donde podrán escuchar los podcasts: Link de Spotify: <https://open.spotify.com/show/5JCShoYt2ICZmLA7ORtAWo?si=gLlf9kgxTf2EGnsqV0V2Ew>

Link de Anchor: <https://anchor.fm/formador-de-formadores>

11. CONCLUSIONES

- Una vez completado el objetivo general de nuestra practica el cual buscaba educar a los líderes sociales y sindicales de la región del Magdalena Medio en el área del derecho laboral individual a través del programa *Formador de Formadores* podemos concluir qué, aun en medio de la actual emergencia sanitaria por COVID-19, es posible implementar procesos de educación popular mediante el uso de herramientas virtuales. El programa del cual fuimos parte es una estrategia novedosa y fue un plan piloto del Centro de Atención Laboral pues nunca sus programas educativos se habian desarrollado de forma completamente virtual. Lo anterior, genera un precedente y apoya en la generación de nuevas estrategias en la búsqueda de la defensa de los derechos laborales pues el programa Formador de Formadores permitió que diversos trabajadores y trabajadoras de distintos sindicatos pudieran, de forma remota, acceder a esta formación enfocada en la promoción y defensa de los derechos laborales individuales y colectivos, y así fortalecer también el movimiento sindical en la región.
- El componente especial de este programa de formación radica en la Multiplicación de saberes, la cual busca que el conocimiento adquirido sea amplificado y difundido a través de aquellos quienes fueron formados, por ello, como conclusión de este componente podemos afirmar que sí es posible hacer del conocimiento un bien común mediante la educación popular, pues el estudiante se convierte en un agente gestor de cambio para su propia realidad y la de su entorno cuando conoce el mundo jurídico que lo rodea y las garantías que como trabajador(a) lo respaldan y con ello crea a la vez, un efecto cascada donde se va masifica el conocimiento y la garantía de derechos laborales.
- También observamos que para lograr el objetivo antes descrito se hace necesaria la aplicación de herramientas de multiplicación de saberes y herramientas didácticas como audiolibros, podcast y material pedagógico complementario

pues las mismas permiten facilitar el proceso de aprendizaje basado en aprender-enseñar, donde el estudiante se convierte en un sujeto crítico y participativo en búsqueda de la resolución de conflictos; lo cual a su vez permite que otros aprendan y se promueve y fortalece el sindicalismo en las regiones del país. Todo con el fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y aportar herramientas para alcanzar la justicia social en Colombia.

BIBLIOGRAFIA

BACHELARD, G. La formación del espíritu científico. México: Siglo XXI Editores, 1984.

Código del Trabajo. 05 de agosto de 1950.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPUBLICA Ley 1210 de 2008. Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-023, 1994. Magistrado Ponente Vladimiro Naranjo Mesa.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-593, 2014. Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-011 de 1998. Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-043 de 2019. Magistrado Ponente Alberto Rojas Ríos

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-143-2016. Magistrado Ponente Alejandro Linares Cantillo.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-144-1995. Magistrado Ponente Eduardo Cifuentes Muñoz. Abril 04 de 1995.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T-385 de 2006. Magistrado Ponente Clara Inés Vargas Hernández.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia. C-555 de 2001, Magistrado Ponente Marco Gerardo Monroy Cabra.

COLOMBIA. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985. Magistrado Ponente José Eduardo Gnecco Correa.

COLOMBIA. PRESIDENTE DE LA REPUBLICA Decreto Ley 2663. "Por el cual CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/cp/constitucion_politica_1991.html

CORREA, Lucas. Litigio de alto impacto: Estrategias alternativas para enseñar y ejercer el Derecho. Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín. 2008

ESCUELA NACIONAL SINDICAL (ENS). Industria de palma en el Magdalena Medio colombiano: prácticas e impactos de la intermediación ilegal y de la tercerización laboral. Revista Cultura y Trabajo #94, Octubre 2019. Edición Impresa

FEINMANN, Pablo. La sangre derramada. Ensayo sobre la violencia política. Buenos Aires, 1998. Editorial Ariel

FLORES MEDINA, Rubén Jaime. El Derecho Alternativo. Revista Jurídica Jalisciense, Núm. 50, Enero - Junio de 2014 Universidad de Guadalajara, México. p 93-111

GINEBRA, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. C018 - Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18)

GINEBRA, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. C024 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)

GINEBRA, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. C025 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25)

GINEBRA, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

GINEBRA, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)

GINEBRA, ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. 18 de junio de 1998, Ginebra.

GÓMEZ HOYOS, Diana María. (2014). Principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, inclusión en tratados de libre comercio y breve comparación con los de otros países iberoamericanos. Revista IUS, 8(33), 98-160. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472014000100006&lng=es&tlng=es.

RAMIREZ BRAVO, Roberto. La pedagogía crítica Una manera ética de generar procesos educativos. Revista Scielo.or. Segunda época • N.o 28 • Segundo semestre de 2008 • pp. 108-119

SANTOS, Boaventura de Sousa. Derecho y emancipación. Corte Constitucional Para El Período De Transición. Pensamiento Jurídico Contemporáneo n.º 2. 2012. Quito, Ecuador.

ZULETA, Estanislao. Educación y Democracia: Campo de Combate. Demofilo. 2010