

# MATERIAL PEDAGÓGICO VULNERACIÓN DERECHOS LABORALES

Un acercamiento a las vulneraciones de Derechos Laborales de las y los trabajadores colombianos a través de la construcción de material pedagógico realizado en el marco del convenio con la Corporación Justicia y Libertad

Gwyneth Zareh Padilla Diaz

Trabajo de Grado como modalidad de práctica Jurídico Social para optar el Título de Abogada

Directora

Marely Cely Silva

Magister

Tutor

Diego Alfredo López Porras

Magister

Universidad Industrial De Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencia Política

Bucaramanga

2022

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

### **Dedicatoria**

A mi abuela que, con su amor, mi madre con sus consejos y mi hermana con su apoyo, han sido mi inspiración para ser hoy la mujer que soy.

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

### **Agradecimientos**

Agradezco profundamente a mis compañeros de carrera, con quienes reí y lloré, de quienes aprendí muchas lecciones y que guardaré siempre en mi memoria como los mejores recuerdos de mi juventud.

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

**Contenido**

Introducción .....	10
1. Propuesta .....	13
1.1. Información del proyecto .....	13
2. Planteamiento del problema .....	13
3. Alcance del trabajo .....	14
4. Objetivos .....	16
4.1. Objetivo general .....	16
4.2. Objetivos específicos .....	16
5. Metodología .....	17
6. Información sobre la organización .....	17
6.1.Misión .....	18
6.2.Visión .....	18
7. Marcos de referencia .....	19
7.1. Marco de antecedentes jurídicos .....	19
7.1.1. Internacional .....	19
7.1.2. Nacional .....	20
7.1.2.1.Legal .....	20
7.1.2.2.Constitucional .....	21

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

7.1.2.3. Jurisprudencial .....	23
7.2. Marco Teórico.....	27
7.3. Marco Conceptual .....	30
7.3.1. Dignidad Humana.....	30
7.3.2. Seguridad social.....	29
7.3.3. Libertad Sindical.....	29
7.3.4. Negociación Colectiva.....	30
7.3.5. Salario.....	30
7.3.6. Acoso laboral.....	31
7.3.7. Estabilidad laboral reforzada.....	31
8. Cronograma.....	32
9. Cronograma de reuniones con el director.....	33
10. Informes .....	33
10.1. Primer Informe.....	33
10.1.1. Introducción.....	33
10.1.2. Metodología.....	35
10.1.3. Objetivos.....	36
10.1.3.1. Objetivo General.....	36
10.1.3.2. Objetivos Específicos.....	36
10.1.4. Desarrollo objetivo específico No. 1.....	36

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

10.1.5.Desarrollo objeto específico No. 2.....	39
10.1.6.Desarrollo objetivo específico No. 3.....	40
10.2.Segundo informe.....	43
10.2.1.Introducción.....	43
10.2.2.Objetivos.....	44
10.2.2.1.Objetivo general.....	44
10.2.2.2.Objetivos específicos.....	44
10.2.3.Metodología.....	44
10.2.4.Desarrollo objetivo específico No.1.....	44
10.3.Tercer informe.....	48
10.3.1.Introducción.....	48
10.3.2.Objetivos.....	48
10.3.2.1.Objetivo general.....	48
10.3.2.2.Objetivos específicos.....	48
10.3.3. Desarrollo objetivo específico No. 5.....	48
10.3.4. Desarrollo objetivo específico No. 6.....	49
11. Conclusiones.....	54
Referencias bibliograficas.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Apéndices.....	59

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

**Lista de figuras**

Figura 1 Grado alto de gravedad en el vulnerómetro de derechos laborales .....	41
Figura 2 Grado medio de gravedad en el vulnerómetro de derechos laborales .....	42
Figura 3 Grado bajo de gravedad en el vulnerómetro de derechos laborales .....	43
Figura 4 Vulnerómetro de los derechos laborales.....	47
Figura 5 Directorio de organizaciones y entidades defensoras de derechos laborales .....	50
Figura 6 Vulnerómetro y Directorio .....	53

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

**Lista de tablas**

Tabla 1 Descripción del cronograma .....	32
Tabla 2 Cronograma de reuniones con el director .....	33
Tabla 3 Derechos laborales vulnerados .....	38

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

**Lista de apéndices**

Apéndice A Material Pedagógico Vulnerómetro.....	60
Apéndice B Directorio de Organizaciones Material Pedagógico .....	61

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

**Resumen**

**Título:** Un acercamiento a las vulneraciones de derechos laborales de las y los trabajadores colombianos a través de la construcción de material pedagógico realizado en el marco del convenio con la Corporación Justicia y Libertad.\*

**Autor:** Gwyneth Zareh Padilla Diaz \*\*

**Palabras Clave:** Trabajo, Derechos, Derecho Laboral, Vulneraciones a Derechos, Pedagogía, Salario, Seguridad Social, Seguridad y Salud en el Trabajo, Libertad Sindical, Educación Popular.

**Descripción:** El trabajo es una de las actividades esenciales del ser humano y todas las personas, en algún momento de su vida tienen una relación estrecha con este. O bien, ellas mismas deben asumir el papel de trabajador, o bien, lo realiza alguna persona de su núcleo familiar o social. Esto le da una relevancia especial al conocimiento de los derechos laborales que existen a favor de los trabajadores y las formas jurídicas que existen para garantizarlos y protegerlos.

En Colombia actualmente existen unos índices muy altos de informalidad laboral, de precarización y de vulneraciones a los derechos de los trabajadores, quienes generalmente no despliegan las acciones jurídicas pertinentes porque ni siquiera son conscientes de estos derechos, mucho menos de las cosas que pueden hacer o los lugares a donde deben ir para la defensa de los mismos.

Por esta razón, este trabajo se enfoca en la elaboración de material pedagógico que permita empoderar a los trabajadores mediante el conocimiento de 3 sencillos elementos: cuáles son sus derechos, cuando están siendo vulnerados, y a donde pueden acudir para la defensa de los mismos.

---

\* Trabajo de Grado: modalidad práctica Social y Jurídica.

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Diego Alfredo López Porras. Abogado y Docente. Tutora: Marely Cely Silva. Abogada y Docente.

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

**Abstract**

**Title:** An approach to the violations of labor rights of Colombian workers through the construction of pedagogical material carried out within the framework of the agreement with the Corporation Justicia y Libertad.\*

**Author:** Gwyneth Zareh Padilla Diaz \*\*

**Key Words:** Work, Rights, Labor Law, Violation, Individual Labor Law, Collective Labor Law, Safety and Health at work, Social Security, Fundamental right.

**Description:** Work is one of the essential activities of the human being and all people, at some point in their lives, have a close relationship with it. Either they themselves must assume the role of worker, or someone from their family or social nucleus performs it. This gives special relevance to the knowledge of labor rights that exist in favor of workers and the legal forms that exist to guarantee and protect them.

In Colombia there are currently very high rates of labor informality, precariousness and violations of the workers rights, who generally do not deploy the pertinent legal actions because they are not even aware of these rights, much less of the things they can do or the places they should go to defend them.

For this reason, this work focuses on the development of educational material that empowers workers through knowledge of 3 simple elements: what their rights are, when they are being violated, and where they can go to defend them.

---

\* Undergraduate work: social and juridic practice modality.

\*\* Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director: Diego Alfredo López Porras. Lawyer and Teacher. Tutor: Marely Cely Silva. Lawyer and Teacher.

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

### **Introducción**

El presente proyecto busca realizar labores pedagógicas encaminadas a informar a la sociedad en general cuáles son las distintas vulneraciones que pueden presentarse en la materialidad contra los derechos laborales individuales y colectivos, abarcando los campos de la seguridad social y la seguridad y salud en el trabajo. En ese entendido, se ejecutarán actividades orientadas a la construcción de material pedagógico que le permita a la comunidad en general identificar cuáles son sus derechos, cuando están siendo vulnerados y proporcionando rutas de atención que funcionen para que puedan conocer a que entidades y/u organizaciones pueden acudir para la defensa y protección de los mismos.

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

### 1. Propuesta

#### 1.1. Información del proyecto

**Título:** Un acercamiento a las vulneraciones de Derechos Laborales de las y los trabajadores colombianos a través de la construcción de material pedagógico realizado en el marco del convenio con la Corporación Justicia y Libertad

**Nombre de la estudiante:** Gwyneth Zareh Padilla Días

**Código:** 2171605

**Email:** gwyneth2171605@correo.uis.edu.co

**Nombre de la entidad:** Corporación Justicia y Libertad - CJL

**Dirección:** Calle 31 Nro. 18-15. Oficina 1704. Bucaramanga, Santander.

**Teléfonos:** 316 842 6366 **Email:** [corporacionjusticiaylibertad@gmail.com](mailto:corporacionjusticiaylibertad@gmail.com)

**Características de la entidad:** La Corporación Justicia y Libertad es una organización sin ánimo de lucro que, a través del uso alternativo del derecho, la investigación y la educación popular, apuesta por la construcción de un país en paz a través de la Justicia Social.

**Profesora de la Escuela de Derecho que dirigirá la práctica social:** Marely Cely Silva

**Profesional de la entidad tutor de la práctica social:** Diego Alfredo López Porras

### 2. Planteamiento del problema

Colombia es el segundo país más desigual de Latinoamérica y uno de los países más desiguales del mundo, lo que implica que existe una gran cantidad de la población que no cuenta con la posibilidad de acceder a educación gratuita y de calidad, a una seguridad alimentaria, a una atención en salud digna, a servicios públicos y demás oportunidades que se presentan como

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

normales ante la población que habita los centros urbanos y que cuenta con una mediana calidad digna de vida y una cierta estabilidad económica.

No obstante a lo anterior, no solamente existen marcadas condiciones de desigualdad entre el centro y la periferia, sino que dentro de las grandes ciudades se pueden evidenciar a plena vista las condiciones particulares de unos y otros, las que terminan trazando un destino predeterminado para la persona con base en el azar de su nacimiento.

Frente a este panorama en el que la pobreza y las brechas sociales solo parecen aumentar, la defensa del trabajo, como derecho humano, se erige como una de las principales banderas de lucha en aras de la consecución de una sociedad más equitativa; esto por cuanto la inmensa mayoría de las personas son, han sido o serán trabajadoras en algún momento de su vida.

El trabajo decente y en condiciones dignas le garantiza a la persona unas condiciones mínimas que pueden representar los primeros pasos para superar la precariedad, la informalidad y la pobreza, sin embargo, en la realidad nos encontramos con que los derechos laborales son ampliamente vulnerados y desconocidos, y en muchos casos las y los trabajadores ni siquiera son conscientes de estas vulneraciones porque desconocen a que tienen derecho.

Lo que este trabajo pretende es informar a la comunidad en general cuales son los derechos que ostenta por el hecho de ser trabajadores para que puedan identificar si están siendo víctimas de vulneraciones a los mismos, y si esto se presenta, brindarles rutas de atención y guías de entidades y organizaciones que se encargan de velar por la protección de estos.

### **3. Alcance del trabajo**

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

Al término de este trabajo se espera haber contribuido a dar a conocer a la comunidad, tanto universitaria como a la ajena a la academia, un catálogo de derechos que se adquieren al momento de convertirse en trabajadores y brindarles a través del material pedagógico elaborado la posibilidad de identificar fácilmente las violaciones a los mismos.

Asimismo, se espera haber contribuido en el campo práctico a la garantía del goce efectivo de sus derechos mediante la proporción de una lista de entidades y organizaciones dedicadas a la defensa del trabajo y de los trabajadores.

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

### 4. Objetivos

#### 4.1. Objetivo general

Informar a la sociedad en general sobre los derechos laborales y las distintas vulneraciones de estos a través de la construcción de material pedagógico que a su vez proporcione los canales de atención de las entidades y/u organizaciones dedicadas a la defensa y protección de los mismos.

#### 4.2. Objetivos específicos

Determinar las distintas categorías de derechos laborales que son comúnmente vulneradas por las entidades y los empleadores en Colombia.

Establecer cuales derechos laborales específicamente se enmarcan dentro de las categorías principales.

Establecer los grados de vulneración de los derechos laborales en un orden ascendente de gravedad.

Diseñar la pieza comunicativa ‘Vulnerómetro’ con base a la información recolectada a través de la investigación

Determinar las organizaciones y entidades que tengan como propósito la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores colombianos.

Diseñar una ruta de atención que permita a las personas que consideren sus derechos laborales vulnerados acudir a las distintas entidades y organizaciones donde brinden acompañamiento para la defensa de sus derechos.

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

### **5. Metodología**

El proyecto será desarrollado a través de tres módulos. El primer módulo desarrollado será la investigación y recolección de información a través de medios electrónicos principalmente. En esta fase se hará uso de los recursos electrónicos y bibliográficos disponibles en bibliotecas universitarias y organizaciones que tengan por objeto la observación y defensa de los derechos laborales en Colombia, tales como la Escuela Nacional Sindical, los Centros de Atención Laboral a nivel nacional, entre otras. Este módulo servirá como la base teórica, conceptual y jurídica del Vulnerómetro.

Posteriormente se desarrollará el segundo módulo que comprende el estudio de la información obtenida y su síntesis, de manera que se logre extraer la información clara, precisa y contundente para el desarrollo de la pieza comunicativa.

Finalmente será desarrollado el módulo tercero y último, que comprenderá el diseño y desarrollo de la pieza comunicativa del Vulnerómetro, que permita a las y los trabajadores conocer los factores de riesgo y vulneración de sus derechos laborales de forma sencilla. Asimismo, en esta fase se creará una ruta que contenga centros de protección laboral de organizaciones y entidades encaminadas al acompañamiento jurídico-social de los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad.

### **6. Información sobre la organización**

La Corporación Justicia y Libertad nace el 21 de septiembre de 2021, es un grupo interdisciplinario de profesionales de las ciencias humanas y jurídicas decidido a trabajar por la

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

materialización del Estado Social y Democrático de Derecho articulando saberes, experiencias y conocimientos.

Los impulsa la construcción de un modelo de desarrollo fundamentado en los principios de solidaridad, respeto por la diversidad, la justicia social, la equidad de género y el ejercicio de las libertades a partir de la garantía de las condiciones básicas de los obreros y las comunidades colombianas.

La Corporación Justicia y Libertad es una persona jurídica con capacidad para establecer convenios interinstitucionales con el sector público, privado, comunitario y de cooperación internacional.

### **6.1. Misión**

De la mano de obreros, mujeres, jóvenes, estudiantes universitarios, líderes sociales y sindicales; su misión es implementar procesos de desarrollo comunitario y sindical, así mismo, acompañar grupos y organizaciones de base en aras de promocionar y reivindicar sus derechos legales y constitucionales.

Para el logro de sus objetivos hacen uso de la educación, el fortalecimiento organizativo, la incidencia política, la comunicación alternativa y la investigación social a partir de los enfoques de Derechos Humanos, Género, Generación y Derechos Laborales.

### **6.2. Visión**

En el año 2023 la Corporación Justicia y Libertad logrará ser reconocida en aquellos departamentos en donde se despliegan las actividades de desarrollo social, como una organización en pro de la defensa de los derechos humanos, los derechos fundamentales y los derechos laborales.

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

Logrará una expansión que incluya el trabajo articulado con mayor número de profesionales y practicantes al servicio del pueblo, en distintas áreas interdisciplinarias, de líderes y lideresas sociales, de trabajadores y sindicatos, de organizaciones populares, entidades públicas y organismos de cooperación internacional.

Este trabajo articulado permitirá el avance en la multiplicación de saberes, en la reivindicación de las comunidades en situaciones de vulnerabilidad, y en la construcción de la dignidad colectiva que permita el buen vivir.

### 7. Marcos de referencia

#### 7.1. Marco de antecedentes jurídicos

##### *7.1.1. Internacional*

**OIT Convenio c-087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948:** Establece las condiciones mínimas para el respeto por el derecho de asociación, consagrando que todo miembro de la OIT deberá adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. Establece la autonomía de las organizaciones, las cuales tiene pleno derecho para construir sus estatutos y generar programas de acción, sin que de ninguna manera su derecho sea impedido o saboteado.

**OIT Convenio c-098 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949:** Establece que los trabajadores gozan de protección contra cualquier acto que tenga por objetivo impedir la participación de la libertad sindical, entre estos: amenazar con la pérdida del empleo a

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

un trabajador para que no se afilie al sindicato; Despedir o afectar a un trabajador a causa de la afiliación al sindicato.

**OIT Convenio c-111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:** Define la discriminación como cualquier forma de distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional, etc. Adicionalmente se consagra que no se considerará como discriminación las medidas de protección previstas por otros convenios.

**OIT Convenio c-155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981:** Establece que la salud y seguridad de los trabajadores implica todos los sitios donde se desempeñen las funciones por parte del trabajador, y que la salud implica necesariamente la ausencia de cualquier tipo de afectación o perturbación, enfermedad y los elementos físico y mentales que afectan de cualquier manera la salud y estén relacionados con la higiene y seguridad en el trabajo.

### *7.1.2. Nacional*

#### **7.1.2.1. Legal**

La protección del derecho del trabajo surge en Colombia en las décadas de 1920 y 1930. Durante esta época ni siquiera existía un consenso sobre cómo debería llamársele al que hoy conocemos como derecho laboral. Entre las denominaciones se encontraba ‘derecho laboral’ para los liberales ortodoxos, y entre los sectores de izquierda ‘derecho social’ o ‘derecho obrero’ según Núñez (2004).

La ley 6 de 1945 “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo:” Establece los primeros elementos del derecho laboral como la definición del contrato de trabajo,

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

los reglamentos internos, la jornada laboral legal, las horas extras legales previa autorización del ministerio de trabajo, los tipos y formas de pago de salario, entre otras disposiciones.

Ley 64 de 1946 ‘‘ Por la cual se reforma y adiciona la ley 6 de 1945 en relación a la jornada laboral y a los términos del contrato de trabajo entre otros y dicta otras disposiciones de carácter social:’’ Consagra modificaciones a la ley 6 de 1945, comprendidas en el cambio de los horarios de las jornadas diurnas y nocturna, la duración y forma de los contratos de trabajo, y disposiciones especiales tendientes a garantizar la seguridad y salud en el trabajo.

Decreto ley 2663 de 1950 ‘‘Sobre Código Sustantivo del Trabajo’’, publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950:’’ Adopción del código sustantivo del trabajo, que en la actualidad compila el decreto 2663 y 3743 de 1950, y el decreto 95 de 1951.

La primera parte del código sustantivo versa sobre la protección de los derechos laborales individuales. Por su parte, los artículos 353 al 362 que consagran la protección al derecho de asociación de los y las trabajadoras.

Ley 51 de 1981 ‘‘Por la cual se aprueba la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la asamblea general de naciones unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980: Se establecen disposiciones tendientes a la protección del derecho al trabajo de las mujeres como derechos inalienables de todo ser humano, además, el derecho a igual remuneración, prestaciones y a igualdad en el trato de un trabajo de igual valor.

### **7.1.2.2. Constitucional**

Los derechos labores se encuentran ampliamente protegidos por la constitución política de Colombia de 1991, tanto aquellos individuales como los colectivos. Entre ellos se encuentran principalmente:

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

Artículo 1o. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general. (Const.,1991)

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. (Const.,1991)

Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. (Const.,1991)

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos.

La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.

Artículo 38. Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. (Const.,1991)

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

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

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

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (Const.,1991)

Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. (Const.,1991)

### **7.1.2.3. Jurisprudencial.**

**Estabilidad laboral reforzada (Corte Constitucional. Sentencia T-041, 2019)** Se estableció que “es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades”

**Seguridad social (Corte Constitucional. Sentencia T-418, 2007)** Indica esta Corte, además, que la seguridad social no es simplemente un servicio público, sino principalmente el mecanismo establecido en el ordenamiento para garantizar a los asociados el derecho de gozar del más alto nivel de salud posible, toda vez que “la realización del derecho a la vida en condiciones

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

dignas depende [en gran medida] del mantenimiento del máximo nivel de salud física, mental y sensorial, el cual resulta posible a través de la prestación de la seguridad social”

**Derecho de asociación sindical (Corte Constitucional. Sentencia C-063, 2008)** “Con el fin de asegurar el mencionado derecho, como también lo ha considerado esta corporación, el derecho de sindicación protege un ámbito de conductas que comprende:

el derecho a vincularse a organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes y que tienen por objeto la defensa de tales intereses comunes, sin que resulte obligatoria la vinculación ni la permanencia en tales grupos;

El derecho a constituir y a estructurar tales organizaciones como personas jurídicas, sin que para tal efecto se presente injerencia, intervención o restricción por parte del Estado;

La libertad de determinar su propio objeto, las condiciones de admisión, permanencia, retiro y exclusión de sus miembros, el régimen disciplinario aplicable, las instancias internas de poder y de representación, la forma en que han de ser manejados sus propios recursos económicos, la manera como se puede poner fin a la existencia de tales organizaciones, y en general, la determinación de todos aquellos aspectos que los miembros de dichos grupos consideren oportunos, con la debida sujeción tanto al orden legal como a los principios democráticos;

(iv) La imposibilidad de cancelación o suspensión de su personería jurídica por vía diferente a la judicial; y

La facultad de que disponen tanto los sindicatos como las asociaciones de empleadores de constituir y de vincularse a federaciones y confederaciones de orden nacional e internacional”

**Salario – Mínimo Vital (Corte Constitucional. Sentencia T-177, 2000)** El pago de los salarios es una derivación del derecho al trabajo y constituye precisamente la retribución por los servicios personales prestados por el trabajador. En un altísimo porcentaje, el salario viene a

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

constituirse en la única fuente de ingresos de la clase trabajadora, de donde se desprende que el retraso en su pago afecta en forma directa el denominado mínimo vital, es decir, aquella porción de recursos absolutamente indispensables, sin la cual la dignidad como ser humano empieza a verse comprometida.

**Negociación colectiva (Corte Constitucional. Sentencia C-280, 2007)** En lo que hace referencia al derecho de negociación colectiva esta Corporación ha recurrido al artículo 2° del Convenio 154 de la OIT para precisar su alcance y ha sostenido que es un concepto genérico que abarca “todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de : fijar las condiciones de trabajo y empleo, o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”

**Acoso laboral (Corte Constitucional. Sentencia C- 780, 2007)** ‘‘El acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos, inducen al trabajador a renunciar’’

**Dignidad en el ámbito laboral (Corte Constitucional. Sentencia 898, 2006)** ‘‘La protección de los anteriores derechos por la ley parcialmente acusada se manifiesta en el ámbito laboral y está orientada a salvaguardar las condiciones en que se ejerce el derecho al trabajo, es decir, a garantizar que el trabajo se realice en “condiciones dignas y justas”, como lo establece el

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

artículo 25 de la Constitución. No es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana. Al contrario, como las relaciones laborales se presentan en contextos de jerarquía del empleador y de subordinación del empleado, el riesgo de que el trabajador sea lesionado en su dignidad como ser humano es claro y presente. Por ello, el propio constituyente señaló que el trabajo habría de desarrollarse “en condiciones dignas y justas”. Sobre el contenido, el alcance y las consecuencias de este mandato constitucional ya se ha pronunciado la Corte.”

### **7.2. Marco Teórico**

#### ***7.2.1. Sistema de información laboral y sindical – Sislab Reporte a diciembre de 2017 (Escuela Nacional Sindical, 2018)***

A través del reporte que se lleva a cabo por parte de la ENS, se puede obtener la información de las estadísticas de vulneración de los derechos laborales en los distintos sectores económicos del país.

De esta forma se registró violaciones a la vida, la libertad y la integridad personal de las y los trabajadores sindicalizados en Colombia desde 1991. En el subsistema Sinderh- Derechos Humanos se encuentra que para los años 2016-2017 se habían cometido 42 homicidios, 55 hostigamientos, 3 casos de tortura, 1 desaparición y 2 desplazamientos forzados: Escuela Nacional Sindical (2018).

Expone la ENS en su Cuaderno de Derechos Humanos No. 26 que estas prácticas antisindicales obedecen a una coacción y castigo a las reivindicaciones colectivas de los y las trabajadoras, el rechazo contundente a las movilizaciones, la reclamación del control territorial por distintos actores sociopolíticos, los prejuicios creados para los sindicalistas, la violencia estatal y el rechazo por parte de los patronos en la demanda de mejores condiciones laborales.

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

Actualmente los líderes sindicales no se encuentran expuestos solamente a la violencia proveniente del patrono, sino que además debe encara la omisión de protección por parte del Estado y el entorno de conflicto interno armado con las guerrillas y paramilitares que los perciben como enemigos.

Actualmente el sindicalismo se encuentra con retos importantes para la protección de sus derechos vulnerados sistemáticamente, frente a lo que proponen la exigencia al gobierno nacional de que se tomen medidas contundentes y eficaces para que cesen las violaciones sistemáticas a los derechos de los sindicalizados, también se propone la amplificación y difusión de las denuncias ante los organismos internacionales tales como la OIT, la OCDE, la Unión Europea, entre otros. Consideran necesario impulsar el debate sobre la persistencia de algunos funcionarios públicos de alto nivel que insisten en la estigmatización y criminalización del ejercicio sindical; finalmente, articular fuerzas para impulsar la implementación del acuerdo de paz: Escuela Nacional Sindical, (2019).

Protección de los Derechos de trabajo en los cinco sectores priorizados. Escuela nacional Sindical (2021)

Desde el mes de marzo de 2020 se han reportado por parte de los Centros de Atención Laboral la realización de 1.110 acciones, entre ellas, 328 en el sector de la palma de aceite, 293 en el sector de la caña de azúcar, 289 en el sector minero energético, 114 en el sector de las flores y 86 en el sector de puerto: Escuela Nacional Sindical (2021).

La mayoría de las acciones emprendidas por los Centros de Atención laboral tienen que ver con la calificación de origen de enfermedad y/o porcentaje de pérdida de capacidad laboral, terminación de contrato ilegal, suspensión ilegal del contrato, desmejoramiento de las condiciones

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

laborales, incumplimiento del debido proceso, vulneración en el proceso de atención en salud, y falta de pago de prestaciones sociales o incapacidades.

Las vulneraciones por parte de los empleadores se materializan de diversas formas, a través de la violación al derecho a la huelga y acciones que no son otra cosa que acoso laboral, discriminación que mayoritariamente se enmarcan en las diferencias salariales entre los trabajadores sindicalizados y los que no hacen parte de la organización, por supuesto siendo estos últimos quienes reciben mejores salarios, y la vulneración al debido proceso en los trámites disciplinarios.

Aunado a la vulneración sistemática por parte de las empresas, las administradoras de riesgos laborales y las EPS, se encontró que los trabajadores también se ven desprotegidos por parte de la administración de justicia, pues de acuerdo con los datos recolectados a través del proyecto USDOL-3, se encontró que la acción de tutela no mayoritariamente tiene fallos desfavorables para el trabajador o trabajadora.

Asimismo, se reportaron las principales barreras a las que se ven enfrentados trabajadores y trabajadoras cuando sus derechos se ven vulnerados. Entre estas se encuentran la impredecibilidad general de la acción de tutela para proteger derechos laborales, donde la negación por parte del juez de instancia fue del 41.1%, avizorándose en los fallos que no se tiene en consideración por parte del juez que la pandemia agudizó los problemas económicos de los y las trabajadoras, y que se le exige a la parte más vulnerable de la relación laboral un exceso de carga probatoria que no es posible que asuma. En el mismo sentido, no se tiene en consideración la barrera territorial y económica que implica para los trabajadores y trabajadoras acudir a la justicia ordinaria laboral, donde los despachos de jurisdicción laboral se encuentran en las cabeceras municipales y requieren derecho de postulación para su trámite.

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

### **7.3. Marco Conceptual**

#### ***7.3.1. Dignidad Humana***

La dignidad Humana ha sido definida por la Corte Constitucional desde tres perspectivas. La primera de ellas es la dignidad humana entendida como la autonomía o posibilidad de diseñar un plan de vida y de determinarse según sus características.

Asimismo, fue definida como las condiciones materiales concretas de existencia, y como la intangibilidad de los bienes no patrimoniales, que procuran integridad física e integridad moral, la cual tiene que ver con la prohibición a los malos tratos y la tortura.

Finalmente, la dignidad humana como derecho fundamental ha sido definida como el merecimiento de un trato especial que tiene toda personas por el hecho de ser tal y la facultad que tiene toda persona de exigir a los demás un trato acorde con su condición humana.

En consecuencia, es dado afirmar que la dignidad puede ser entendida como principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y de esa manera como valor; también puede ser entendida como principio constitucional y finalmente como derecho fundamental autónomo. (Corte Constitucional. Sentencia T-291, 2016)

#### ***7.3.2. Seguridad social***

La seguridad social es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley. Este es un sistema que cubre eventualidades como la de alteración a la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para cuya protección se establecieron los sistemas de Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y de Subsidio Familiar: Ministerio del trabajo (2022).

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

### **7.3.3. Libertad Sindical**

La libertad sindical es un derecho humano que se encuentra protegido por las Organización Internacional del Trabajo en su constitución y diversas declaraciones.

Consagra que es el derecho de los trabajadores y empleadores de constituir libremente organizaciones que consideren son coherentes con sus intereses. Es un elemento esencial para la construcción de sociedades abiertas y libres, con fortalecimiento del dialogo sociales y la negociación, lo cual permite tener una democracia encaminada a respetar los derechos humanos: Ministerio del Trabajo (2022).

### **7.3.4. Negociación Colectiva**

Para la OIT (2022), la negociación colectiva es un derecho fundamental que se encuentra consagrado en la Constitución de la organización, y diversas declaraciones. Es un mecanismo que implica el dialogo sociales, mediante el cual los trabajadores y empleadores pueden convenir condiciones laborales más adecuadas, que pueden tratar de salarios, horarios, capacitaciones o seguridad y salud en el trabajo.

### **7.3.5. Salario**

Según la RAE (2022), es una remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional.

La OIT ha definido por su parte el salario mínimo como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que esto hayan efectuado durante un periodo determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo o un acuerdo individual. (Organización Internacional del Trabajo. 1998)

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

### **7.3.6. Acoso laboral**

La ley 1010 de 2006 define el acoso laboral como: “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”

A su vez, la Corte constitucional en sentencia C-780 de 2007 define el acoso laboral como “una práctica mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, en algunos casos física, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales (“estrés laboral”) e inducir a la renuncia del empleado”

### **7.3.7. Estabilidad laboral reforzada**

La Corte Constitucional a través de la sentencia T-052 de 2020 estableció que “la estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada que consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

## 8. Cronograma

Tabla 1

*Descripción del cronograma*

Actividad	Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Determinar las distintas categorías de derechos laborales que son comúnmente vulneradas por las entidades y los empleadores en Colombia.	■															
Establecer cuales derechos laborales específicamente se enmarcan dentro de las categorías principales.					■											
Establecer los grados de vulneración de los derechos laborales en un orden ascendente de gravedad.									■							
Diseñar la pieza comunicativa ‘Vulnerómetro’ con base a la información recolectada a través de la investigación.									■							
Determinar las organizaciones y entidades que tengan como propósito la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores colombianos.													■			
Diseñar una ruta de atención que permita a las personas que consideren sus derechos laborales vulnerados acudir a las distintas entidades y organizaciones donde brinden acompañamiento para la defensa de sus derechos.													■			

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

**9. Cronograma de reuniones con el director****Tabla 2***Cronograma de reuniones con el director*

	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Actividad				
Primera reunión en la que se abordan los tema		■		
Segunda			■	
Tercera				■

**10. Informes****10.1. Primer Informe****10.1.1. Introducción**

El desarrollo de este primer informe se realizará a través de dos momentos principales. En primer lugar, abordaremos de una manera más profunda el panorama de derechos laborales en Colombia y las múltiples vulneraciones y formas de precarización a las que son sometidos las y los trabajadores del país. Adicional a lo anterior, se tendrá en cuenta el papel que ha tenido la Corporación Justicia y Libertad en el contexto nacional de acuerdo con su misión y visión institucional.

El segundo momento se centrará en exponer el desarrollo de los objetivos específicos planteados para el periodo correspondiente. En esta etapa se realizó la debida recolección de la información y la caracterización de la misma dentro de las distintas categorías de derechos y en la

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

escala respectiva de gravedad. Así pues, documentaremos el cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos, adentrándonos particularmente en cada uno de ellos.

### ***10.1.2. Metodología***

En consecuencia, con la metodología propuesta desde un primer momento, el trabajo fue realizado a través de recursos bibliográficos y electrónicos que fueron encontrados en las bases de datos de la Universidad Industrial de Santander, como también de organizaciones que emiten reportes semestrales y/o anuales de las condiciones de los trabajadores en las diferentes industrias colombianas. Entre estas organizaciones anteriormente mencionadas, se utilizaron los recursos de la Escuela Nacional Sindical, el Centro de Atención Laboral, y el Ministerio de Trabajo.

### **Panorama de derechos laborales en Colombia y Papel de la CJL**

Como se había mencionado previamente, Colombia es un país con realidades socio económicas complejas, en el que abunda la desigualdad, la pobreza y la informalidad. Más del 50% de los colombianos y colombianas no cuentan con un empleo formal y su sustento económico se basa en lo que pueden obtener día a día. Esta situación le impide a millones de personas poder planear y conseguir un proyecto de vida digno y estable. Evidentemente, estas personas no cuentan con ningún tipo de derechos laborales, no se encuentran cobijados por el salario mínimo, no cotizan al sistema de seguridad social, no se les reconocen horas extras, ni prima, ni vacaciones y no cuentan con caja de compensación ni elementos de protección personal. El Estado ha fallado en garantizar el empleo para este grupo de personas y también falla en la garantía y protección de los derechos laborales de quienes sí logran acceder a un empleo formal.

En los grandes centros urbanos del país se evidencia diariamente vulneraciones sistemáticas y deliberadas de los derechos laborales de millones de personas. Muchos

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

empleadores, aprovechándose de la dificultad del acceso al empleo y las necesidades económicas y alimentarias de la mayoría de la población, mantienen en condiciones precarias e indignas a sus trabajadores, omitiendo afiliarlos a seguridad social y pagando salarios bastante menores al sueldo mínimo, por jornadas de trabajo que exceden a la máxima estipulada por la ley.

La gran mayoría de la clase trabajadora no conoce cuáles son sus derechos, y si los conocen, no tiene recursos suficientes para contratar a un abogado que pueda defender sus garantías mínimas laborales. Es por ello que el hecho de que conozcan sus derechos como trabajadores y las organizaciones, entidades o instituciones que pueden proteger los mismos es de vital importancia.

La Corporación Justicia y Libertad está conformada por un equipo de profesionales al servicio del pueblo que buscan mejorar, a través de la pedagogía popular, el empoderamiento jurídico y acciones legales, las condiciones de vida de las personas a través de la protección del trabajo y demás derechos fundamentales. Es por ello que en el seno de esta organización nace la necesidad de poner en marcha este proyecto, que tiene como fin dar un primer paso en el largo camino de la promoción y defensa de los derechos del trabajador y la dignidad en el empleo.

Es de esta manera como se pretende comenzar a sentar los fundamentos para el nacimiento de una sociedad cohesionada por la solidaridad, la diversidad, la justicia social y la equidad, en la que todas las personas puedan gozar del derecho y garantía fundamental de la dignidad humana, esto es, vivir bien y vivir como se quiere.

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

### ***10.1.3. Objetivos***

#### **10.1.3.1. Objetivo General.**

Informar a la sociedad en general sobre los derechos laborales y las distintas vulneraciones de estos a través de la construcción de material pedagógico que a su vez proporcione los canales de atención de las entidades y/u organizaciones dedicadas a la defensa y protección de los mismos.

#### **10.1.3.2. Objetivos Específicos**

Determinar las distintas categorías de derechos laborales que son comúnmente vulneradas por las entidades y los empleadores en Colombia.

Establecer cuales derechos laborales específicamente se enmarcan dentro de las categorías principales.

Establecer los grados de vulneración de los derechos laborales en un orden ascendente de gravedad.

Se inicia de esta forma la investigación y recolección de datos con el fin de dar cumplimiento al primer módulo del proyecto.

### ***10.1.4. Desarrollo objetivo específico No. 1***

Según la cartilla de caracterización de conflictividad del 2021 del observatorio de derecho laboral del Ministerio de Trabajo (2021), se encontró que los eventos de mayor conflictividad laboral son:

- Protestas para reclamar aumentos salariales
- Denuncias por incumplimiento en el pago de salario, prestaciones sociales
- Denuncias por incumplimiento de convenciones y pactos colectivos

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

- Denuncias por persecución sindical
- Cese de actividades, huelgas

En el plan de Acción Laboral de 2011-2016 del Ministerio del trabajo, incluía la necesidad del dialogo social en el ejercicio de los derechos de asociación sindical y negociación colectivo, lo cual implica que los empleadores tienden a vulnerar estos derechos.

Concomitantemente, establece como otro punto de acción el control a la tercerización laboral y formalización de las relaciones laborales, donde se indica que para el periodo de 2011-2014 la informalidad se redujo en un 3.3%, hallándose que para ese momento se contaba con el 60.3% de trabajadores informales. Sin embargo, actualmente en el 2.022 la cifra sigue estando en un nivel superior, siendo 43,5% los trabajadores que trabajan en la informalidad: DANE (2022).

Finalmente se menciona el esfuerzo que debe de hacerse para eliminar la impunidad y proteger a los dirigentes sindicales, quienes sufren violaciones a los DDHH y al DIH. Según la Fiscalía General de la Nación, en el 2011, se encontraban activas e inactivas 24.112 investigaciones por delitos contra los sindicalistas.

Según Gimena Sanchez de Washington office on Latin America (2013), en un reportaje sobre las violaciones a los derechos laborales persistentes en Colombia, informó que el 93% de los casos de violencia contra los sindicalistas finalizaban archivándose sin un fallo condenatorio, completamente en la impunidad. Adicionalmente, recalcó que más del 80% de los trabajadores portuarios no tienen un contrato de trabajo a término indefinido, sino que son tercerizados ilegalmente, lo cual, les priva del acceso a la negociación colectiva, un salario justo, la protección laboral y la seguridad social básica.

Según el Centro de Atención Laboral (2021), en el 2020, durante la pandemia por Covid-19, varias empresas vulneraron los derechos laborales de sus trabajadores en provecho de la

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

contingencia. Las principales vulneraciones de los derechos labores que fueron atendidos por los Centros de Atención Laboral fueron

Despidos injustos:

- Cambios unilaterales de contratos de trabajo
- Suspensión de beneficios convencionales
- Suspensión unilateral de contratos y/o condiciones de trabajo.

Adicionalmente, por parte de la administración de justicia se evidencia que las acciones de tutela fueron atendidas y los inspectores de trabajo ignoraron mucho de los procesos y tiempos administrativos.

De la información anteriormente recopilada, se concluye que existen cinco categorías principales de vulneración de los derechos laborales en Colombia, estas son:

- Derechos laborales individuales
- Seguridad y salud en el trabajo
- Seguridad social
- Derechos laborales colectivos
- Derechos laborales fundamentales

### ***10.1.5. Desarrollo objeto específico No. 2***

Dentro de las grandes categorías de vulneración de los derechos laborales, se encuentran los derechos propiamente dichos. Entre ellos encontramos:

#### **Tabla 3**

*Derechos laborales vulnerados*

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

Derechos laborales Individuales	Seguridad y salud en el trabajo	Seguridad Social	Derechos laborales Colectivos	Derechos laborales fundamentales
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No pago de Salario</li> <li>• Horas extras recurrentes sin autorización</li> <li>• No pago de auxilio de transporte</li> <li>• Traslados y desmejoras salariales</li> <li>• No pago de prestaciones sociales (cesantías, intereses sobre las cesantías, primas, vacaciones)</li> <li>• Camuflar la relación laboral (No contrato directo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No brindar capacitaciones en SST</li> <li>• No entregar dotación</li> <li>• No entregar elementos de protección personal</li> <li>• No contratar inspectores Salud Ocupacional</li> <li>• Violación de manuales y recomendaciones de SST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No permitir la libre escogencia para afiliarse a Seguridad Social</li> <li>• Aportes por debajo del IBC</li> <li>• Omisión de aportes a Seguridad Social</li> <li>• No afiliación a Seguridad Social</li> <li>• No pago de incapacidades</li> <li>• No pago de licencias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Violación a la libertad sindical</li> <li>• Vulneración a la negociación colectiva</li> <li>• Vulneración al Pacto colectivo</li> <li>• Persecución sindical</li> <li>• Negar permisos sindicales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Violación al debido proceso</li> <li>• Violación a la libertad de asociación</li> <li>• Vulneración a la estabilidad laboral reforzada</li> <li>• Actos de discriminación</li> <li>• Trabajo forzoso</li> <li>• Trabajo infantil</li> <li>• Violación al derecho a la huelga</li> <li>• Vulneración a la dignidad</li> <li>• Vulneración derecho a la vida (Homicidio =</li> </ul>

- Despido injustificado
- 

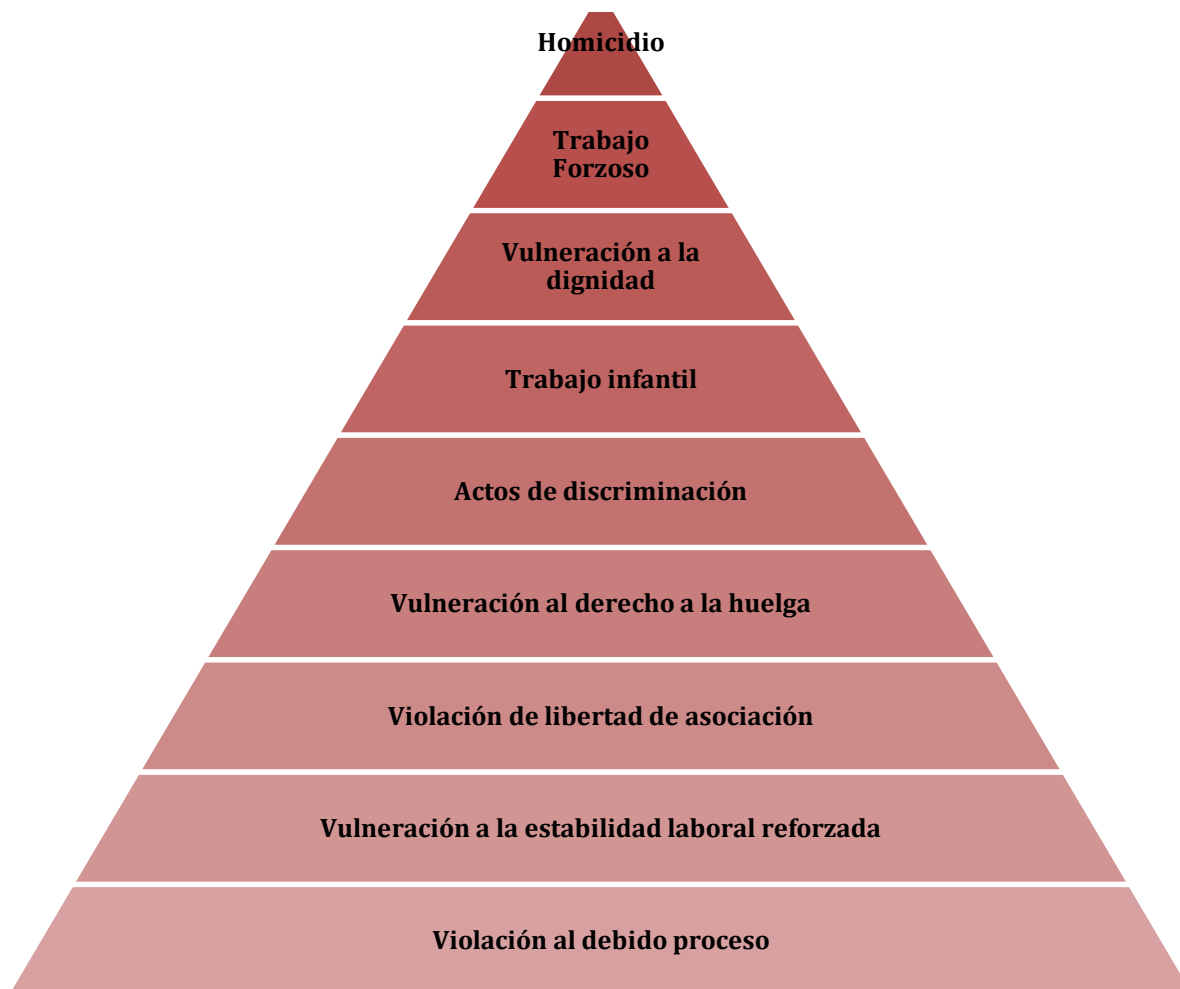
### ***10.1.6. Desarrollo objetivo específico No. 3***

Para establecer la gravedad de las vulneraciones es necesario identificar cuales derechos tienen implicaciones más irreversibles e irremediables una vez consumada la vulneración. Es por ello que en el grado más alto de vulneración se encuentran los derechos fundamentales, organizados de la siguiente forma:

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

**Figura 1**

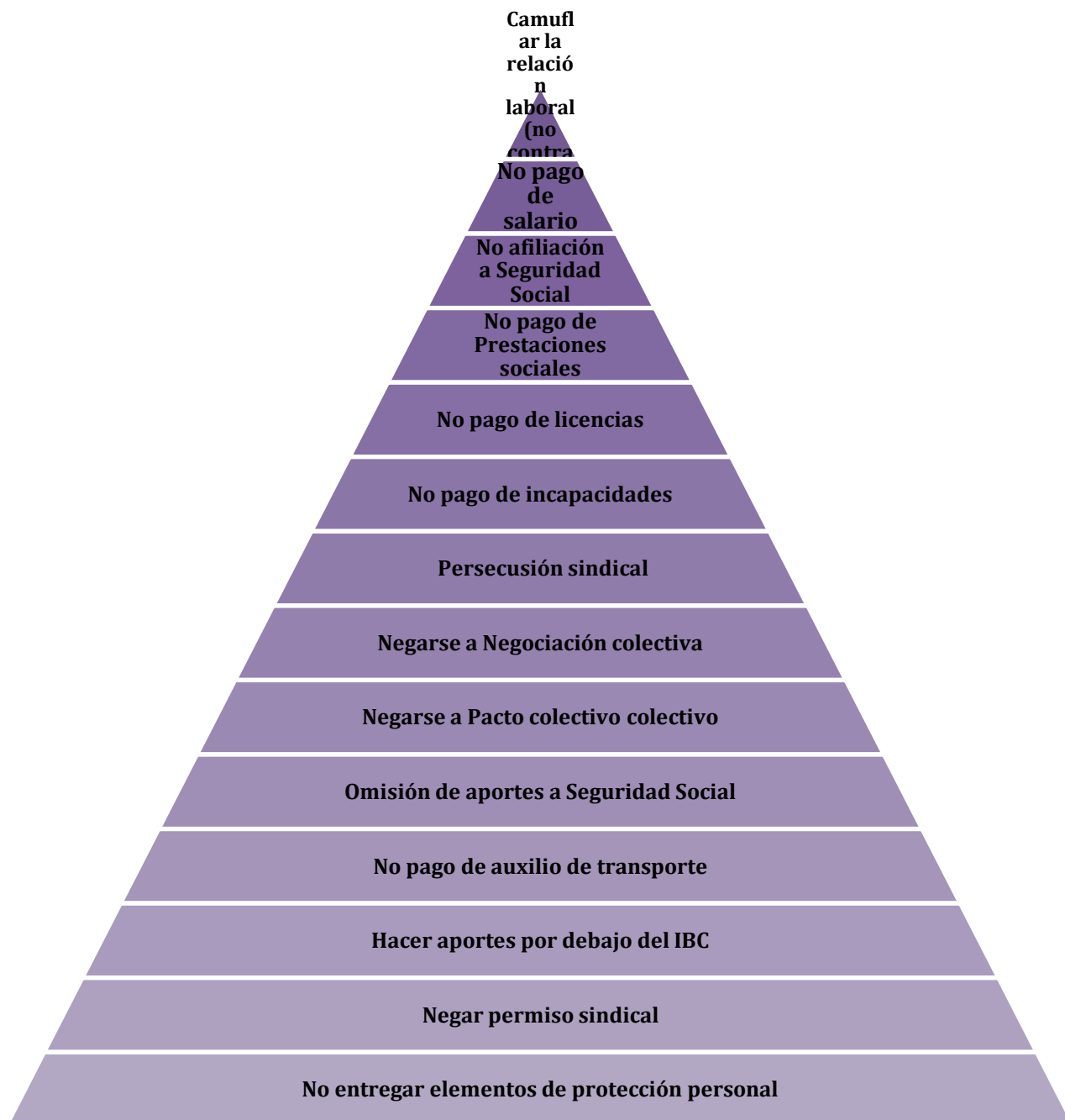
*Grado alto de gravedad en el vulnerómetro de derechos laborales*



## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

**Figura 2**

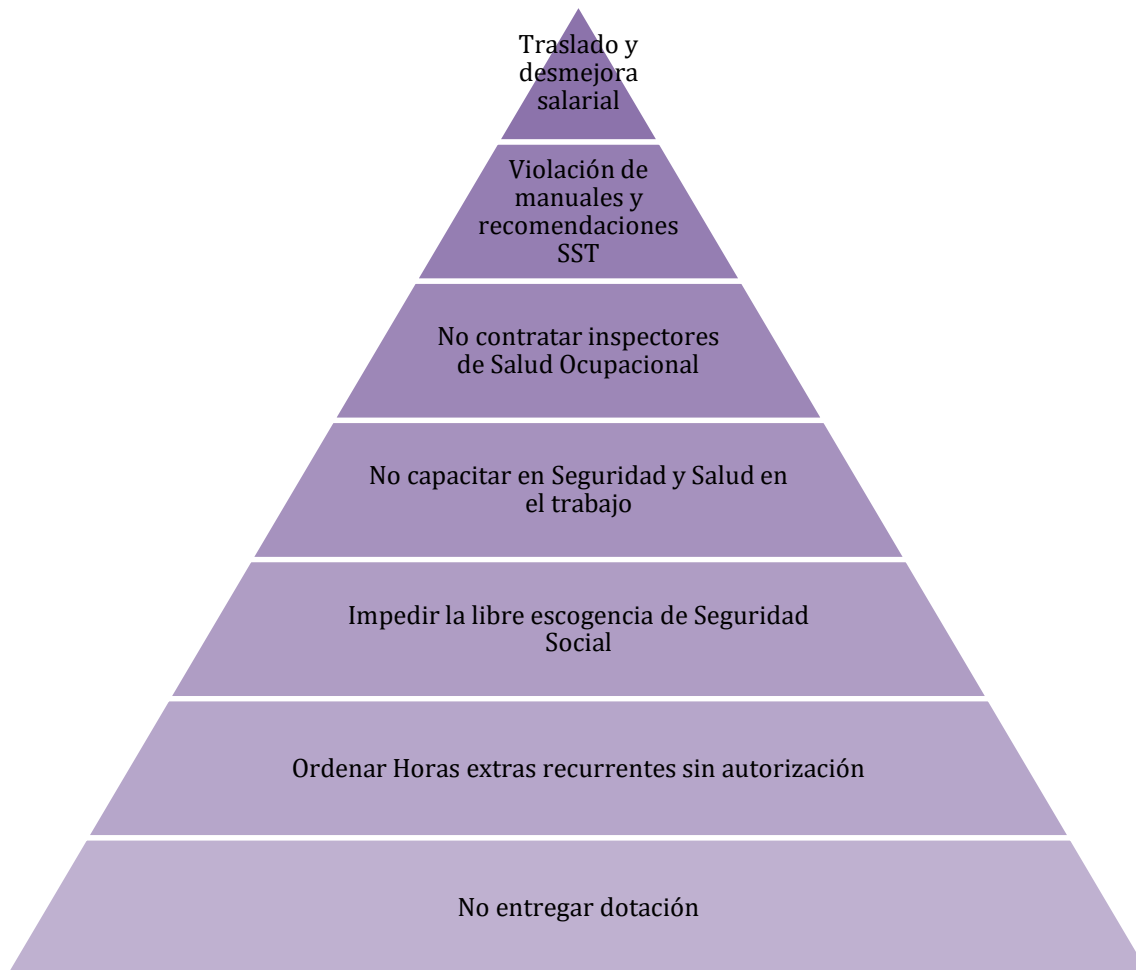
*Grado medio de gravedad en el vulnerómetro de derechos laborales*



## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

**Figura 3**

*Grado bajo de gravedad en el vulnerómetro de derechos laborales*

**10.2. Segundo informe****10.2.1. Introducción**

Durante el desarrollo del segundo informe se realizaron actividades para la consecución del objeto propuesto en el plan del cronograma. Estas actividades tuvieron que ver especialmente con la búsqueda de la mejor opción para la representación de la pieza comunicativa, que además

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

cumpliera con las exigencias de la organización, en aras de que fuese efectiva a la hora de comunicar a los y las trabajadoras las posibles vulneraciones de sus derechos laborales.

### *10.2.2. Objetivos*

#### **10.2.2.1. Objetivo general**

Informar a la sociedad en general sobre los derechos laborales y las distintas vulneraciones de estos a través de la construcción de material pedagógico que a su vez proporcione los canales de atención de las entidades y/u organizaciones dedicadas a la defensa y protección de los mismos.

#### **10.2.2.2. Objetivos específicos**

Diseñar la pieza comunicativa ‘Vulnerómetro’ con base a la información recolectada a través de la investigación

### *10.2.3. Metodología*

La metodología utilizada para llevar a cabo el objetivo consistió en 3 frases, primeramente, consistió en determinar a través de la investigación de los distintos tipos de piezas comunicativas que existen, y cuál sería la que mejor representaría la idea. Consecutivamente, se recaudó información de contacto de la organización y los logos que deberían tener la pieza comunicativa para que sea fácilmente identificable por los trabajadores el autor. Finalmente, se determinó detalles estéticos que permitieran el sencillo entendimiento de la pieza.

#### ***10.2.4. Desarrollo objetivo específico No.1***

En primer lugar, se indagó acerca de los diferentes tipos de piezas comunicativas con las cuales se podría representar el vulnerómetro.

- Entre las opciones existentes se hallaron:
- Afiches

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

- Plegables
- Cartillas
- Volantes
- Banners

Entre estas posibilidades se constató que, de acuerdo a las necesidades de la organización, y de los trabajadores quienes son los destinatarios finales, era menester escoger una opción que permitiera ser de fácil lectura, sencilla de entender, y muy intuitiva. Por estas razones se determinó que lo pertinente para plasmar la infografía era escoger el afiche.

Para plasmar el diseño se utilizó la plataforma de software y sitio web de herramientas de diseño gráfico simplificado “Canva”, donde a razón de que se determinó que la pieza comunicativa sería el afiche, se escogieron como medidas el tamaño A4 de 21 cm x 29.7cm.

Para determinar los colores que llevaría la infografía, se escogieron los colores del termómetro amarillo, naranja, y rojo en representación gráfica y explícita de los termómetros convencionales. Posteriormente se constató que la mejor forma de representación de las categorías de los derechos debía ser a través de puntos con colores para no generar distracción con los colores del termómetro, y se escogieron los colores para cada categoría de la siguiente forma:

Los derechos fundamentales están representados con el color azul oscuro

Los derechos laborales colectivos están representados con el color lila

Los derechos laborales individuales están representados con el color verde

La seguridad social está representada con el color azul claro

La seguridad y salud en el trabajo están representados con el color Vinotinto

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

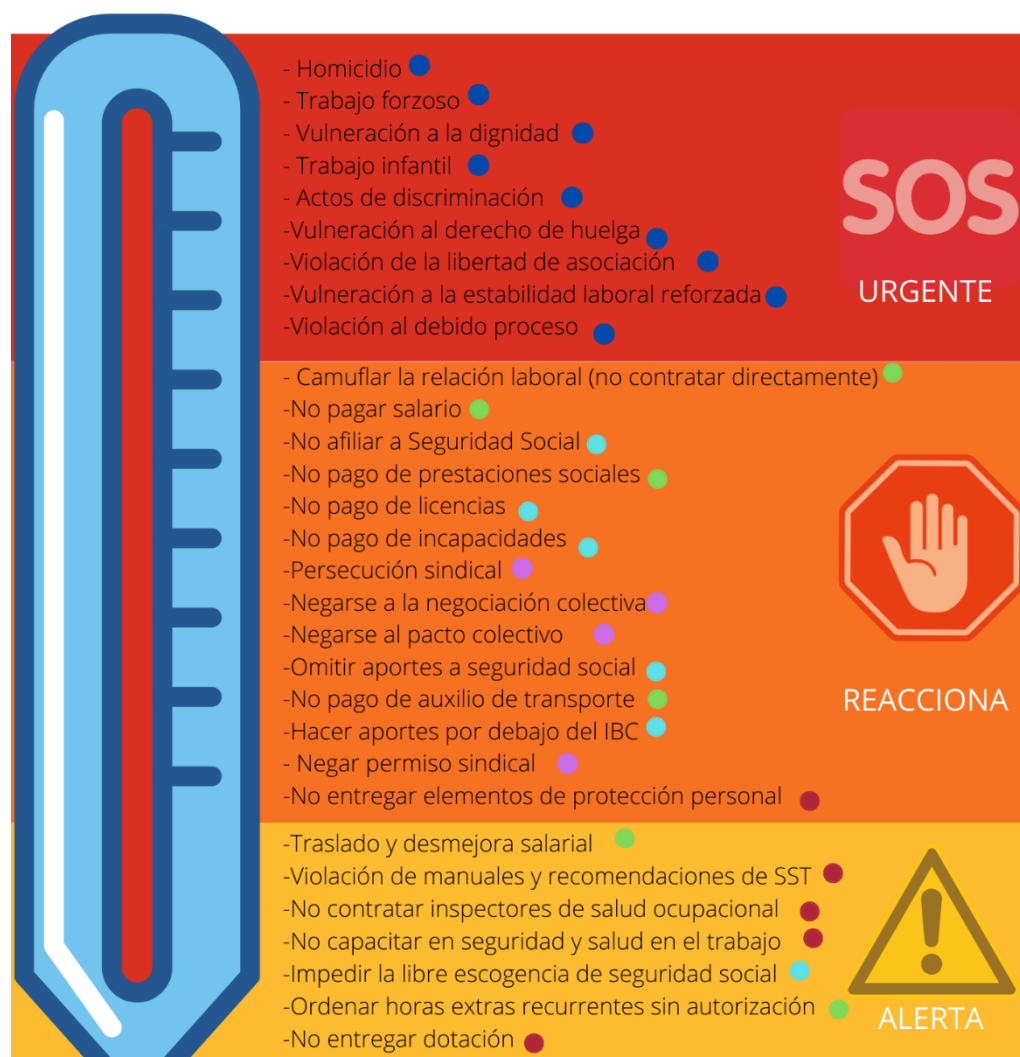
Finalmente, se solicitó a la organización el logo de la corporación Justicia y Libertad con el fin de que se logre identificar por los trabajadores la autoría de la pieza comunicativa, junto con los canales de comunicación disponibles para el contacto.

Una vez tenido los detalles que debía contener la pieza, se empezó diseñando el afiche de acuerdo con la división de gravedad que se realizó en el informe primero. Se utilizó el color amarillo como el menos grave, el color naranja con un grado mediano de gravedad y el color rojo como el grado más alto de gravedad. En aras de contribuir al fácil entendimiento y al componente visual, se utilizaron señales de seguridad industrial con las consignas de ‘alerta’, ‘reacciona’ y ‘urgente’, de acuerdo con la gravedad de las vulneraciones como un llamado a la acción por parte de los trabajadores que consideren que sus empleadores se encuentran desplegando los actos descritos.

Figura 4

Vulnerómetro de los derechos laborales

# VULNERÓMETRO DE DERECHOS LABORALES



## Categorías de los derechos

- Derechos Laborales Fundamentales
- Derechos Laborales Colectivos
- Derechos Laborales Individuales
- Seguridad Social
- Seguridad y Salud en el Trabajo

**CORPORACIÓN  
JUSTICIA Y LIBERTAD**

 cjusticiaylibertad

<https://justiciaylibertad.org/>



## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

### **10.3. Tercer informe**

#### ***10.3.1. Introducción***

En este tercer informe todos los esfuerzos estuvieron enfocados en la identificación de las organizaciones, entidades e instituciones que se encuentran dedicadas a la defensa y protección de los derechos laborales de las personas, con el objetivo de que estas puedan conocer las alternativas a las que pueden recurrir cuando son víctimas de alguna violación arbitraria en su trabajo.

#### ***10.3.2. Objetivos***

##### **10.3.2.1. Objetivo general**

Informar a la sociedad en general sobre los derechos laborales y las distintas vulneraciones de estos a través de la construcción de material pedagógico que a su vez proporcione los canales de atención de las entidades y/u organizaciones dedicadas a la defensa y protección de los mismos.

##### **10.3.2.2. Objetivos específicos**

Determinar las organizaciones y entidades que tengan como propósito la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores colombianos.

Diseñar una ruta de atención que permita a las personas que consideren sus derechos laborales vulnerados acudir a las distintas entidades y organizaciones donde brinden acompañamiento para la defensa de sus derechos.

#### ***10.3.3. Desarrollo objetivo específico No. 5***

Para el desarrollo de este objetivo se realizó una búsqueda de las principales organizaciones sociales, consultorios jurídicos, y demás entidades que prestan servicios gratuitos de asesoría jurídica y construcción de acciones, especializados en la materia del derecho laboral.

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

En esta búsqueda se destacaron las entidades y organizaciones de algunas de las principales ciudades del país, destacándose Bogotá, Medellín, Cali y Bucaramanga.

De igual forma, se lograron recopilar organizaciones que prestan su atención de manera virtual, facilitando el acceso a las personas que vivan en zonas alejadas a estos centros urbanos y no tengan posibilidad de transportarse fácilmente a los mismos.

### ***10.3.4. Desarrollo objetivo específico No. 6***

Para este el cumplimiento de este objetivo se tomó la información recopilada en el objetivo No. 5 y se diseñó un directorio de organizaciones sociales con los canales de atención de las organizaciones y entidades clasificadas territorialmente. Se elaboró una pieza gráfica en forma de infografía de fácil comprensión y que se preste para ser difundida de manera amplia a través de redes sociales u otros medios de comunicación. Con esta pieza se logra ilustrar la ruta de atención que podría seguir cualquier trabajador o trabajadora que haya sufrido la vulneración a sus derechos laborales y que no cuente con los recursos económicos para contratar a un abogado que defienda sus intereses.

A continuación, se expondrán las infografías que componen el directorio:

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

### Figura 5

*Directorio de organizaciones y entidades defensoras de derechos laborales*

## DIRECTORIO DE ORGANIZACIONES

Bogotá	Bucaramanga
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultorio Jurídico RedCADE Atención en puntos físicos de la Alcaldía de Bogotá.</li> <li>• Jurídicos Laborales Tel: 3105706331 Dir: Calle 93A #13 - 24 Piso 5, Edificio QBO</li> <li>• Opción Legal Dir: Carrera 10 No. 24 - 76 Oficina 500, Ed. Residencias Colón Correo: contacto@opcionlegal.org</li> <li>• Red Colombia contra el trabajo infantil Tel: (+57+601) 6363638 Dir: Calle 93 No. 13-24, oficina 204 Correo: info@pactoglobal-colombia.org</li> <li>• Sisma Mujer Tel: (+571)7452218 – 3133471032 Dir: Carrera 13 No. 33 – 74, oficina 304 Correo: infosisma@sismamujer.org, direccion@sismamujer.org</li> <li>• Consultorio Jurídico – Universidad Nacional Dir: Calle 20 7-17, piso 8, Correo: conjuridjpl_bog@unal.edu.co</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundación Mujer y Futuro Tel: (7) 6341589 - 310 5765181 Dir: Calle 21 # 26-21 San Francisco Correo: direccion@mujeryfuturo.org</li> <li>• Consultorio Jurídico – Universidad Industrial de Santander Tel: 6344000 EXT. 3830 - 3831 Dir: Carrera 19 n. 35 – 02 sede UIS bucarica Correo: consultoriojuridico@uis.edu.co</li> <li>• Consultorio Jurídico – Universidad Cooperativa de Colombia Tel: 3323565 extensiones 1165 y 1161 Dir: Calle 39 No. 14-39</li> <li>• Corporación Justicia y Libertad Dir: Calle 31 No. 18-15 Bucaramanga Correo: corporacionjusticiaylibertad@gmail.com</li> </ul>

## DIRECTORIO DE ORGANIZACIONES

### Medellín

- Consultorio Jurídico – Universidad de Antioquia

Dir: Calle 49 N° 42A-39

Correo:

usuariosconsultorio@udea.edu.co

- Escuela Nacional Sindical

Dir: Calle 51 No. 55-84

Correo: redessociales@ens.org.co

- Centro de Atención Laboral

Calle 51 No. 55 – 84

directoraoperativa@ens.org.co

### Cali

- Consultorio Jurídico – Pontificia Universidad Javeriana

Tel: (2) 4856405

Dir: Carrera 5 # 12-16 Edificio Sura 2° piso

consultoriojuridico@javerianacali.edu.co

- Centro de Atención Laboral

Carrera 3 #11 - 32 Edificio Zaccour,

Oficina 704

dircalcali@ens.org.co

### Centros de Atención Laboral

- Puerto Wilches, Santander

Calle 6 #5-65

directoracalpw@ens.org.co

- Villavicencio, Meta

Calle 33B # 36 – 76, Segundo piso

dircalvillavicencio@ens.org.co

- Facatativá, Cundinamarca

Calle 6 # 1-27, Barrio Centro

dircalfaca@ens.org.co

- Valledupar, Cesar

Calle 13B # 17 - 46, Barrio Alfonso

López

dircalvalledupar@ens.org.co

- Cartagena, Bolívar

Calle 33 #8 - 20 Edificio Caja Agraria, 301

dircalcartagena@ens.org.co

**CORPORACIÓN  
JUSTICIA Y LIBERTAD**



<https://justiciaylibertad.org/>



## DIRECTORIO DE ORGANIZACIONES

### Canales virtuales

- Consultorio Jurídico virtual  
Correo: contenido@empleo.com  
Web: empleo.com
- Fundación ProBono  
Tel: (571) 7559455  
Correo: probono@probono.org.co  
Web: <http://www.probono.org.co/>
- La Internacional de Servicios Públicos ISP  
Correo: [psi@world-psi.org](mailto:psi@world-psi.org)
- Red de activistas laborales REDAL  
Tel: 321 220 5068  
Correo: [redalcolombia@gmail.com](mailto:redalcolombia@gmail.com)

**CORPORACIÓN  
JUSTICIA Y LIBERTAD**  
 [cjusticiaylibertad](https://www.instagram.com/cjusticiaylibertad)  
<https://justiciaylibertad.org/>



Este directorio, junto con la pieza que ilustra el *vulnerómetro* de derechos, pone al alcance de cualquier persona un conocimiento que tradicionalmente ha sido monopolizado por la academia y la comunidad jurídica. Al democratizarlo, solo podemos contemplar consecuencias positivas que

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

apuntan a la mejoría generalizada de las condiciones de trabajo y de vida de millones de colombianos.

Es importante resaltar que las infografías elaboradas se diseñaron de forma que pudieran cumplir versátilmente con las distintas formas de difusión, toda vez que las mismas son fácilmente adaptables al formato de folleto o cartilla, funcionan perfectamente como afiches y pancartas que pueden ser exhibidas en lugares públicos y se ajustan sin ningún tipo de problema a las formas de propagación digital, que tanto auge tienen en los últimos tiempos.

**Figura 6**  
*Vulnerómetro y Directorio*



## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

DIRECTORIO DE ORGANIZACIONES		DIRECTORIO DE ORGANIZACIONES
<p><b>Medellín</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultorio Jurídico – Universidad de Antioquias Dir: Calle 49 N° 42A-39 Correo: usuariosconsultorio@udea.edu.co</li> <li>• Escuela Nacional Sindical Dir: Calle 51 No. 55-84 Correo: redessociales@ens.org.co</li> <li>• Centro de Atención Laboral Calle 51 No. 55 – 84 director.aoperativa@ens.org.co</li> </ul> <p><b>Cali</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultorio Jurídico – Pontificia Universidad Javeriana Tel: (2) 4856405 Dir: Carrera 5 # 12-16 Edificio Sura 2° piso consultoriojuridico@javerianacali.edu.co</li> <li>• Centro de Atención Laboral Carrera 3 #11 – 32 Edificio Zaccour, Oficina 704 dircalcali@ens.org.co</li> </ul>	<p><b>Centros de Atención Laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Puerto Wilches, Santander Calle 6 #5-65 direccioncaipw@ens.org.co</li> <li>• Villavencio, Meta Calle 33B # 36 – 76, Segundo piso dircalvillavencio@ens.org.co</li> <li>• Ipatativá, Cundinamarca Calle 6 # 1-27, Barrio Centro dircalipat@ens.org.co</li> <li>• Valledupar, Cesar Calle 13B # 17-48, Barrio Alfonso López dircalvalledupar@ens.org.co</li> <li>• Cartagena, Bolívar Calle 33 #6 – 20 Edificio Caja Agraria, 301 dircalcartagena@ens.org.co</li> </ul>	<p><b>Canales virtuales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultorio jurídico virtual Correo: contenido@empleo.com Web: empleo.com</li> <li>• Fundación ProBono Tel: (57) 7559455 Correo: probono@probono.org.co Web: <a href="http://www.probono.org.co/">http://www.probono.org.co/</a></li> <li>• La Internacional de Servicios Públicos ISP Correo: ps@worldpsl.org</li> <li>• Red de actividades laborales REDAL Tel: 321 220 5368 Correo: redalcolombia@gmail.com</li> </ul>
<p><b>CORPORACIÓN JUSTICIA Y LIBERTAD</b> @justiciaylibertad <a href="https://justiciaylibertad.org/">https://justiciaylibertad.org/</a></p> 		<p><b>CORPORACIÓN JUSTICIA Y LIBERTAD</b> @justiciaylibertad <a href="https://justiciaylibertad.org/">https://justiciaylibertad.org/</a></p> 

Es precisamente este el objetivo que se quería obtener y, tal y como se relató en el alcance de este trabajo, se espera que este material pedagógico realmente contribuya con la promoción y defensa del trabajo en Colombia.

### 11. Conclusiones

A través del desarrollo de la práctica jurídico social, se alcanzó satisfactoriamente el objetivo del proyecto, el cual era informar a la sociedad en general sobre los derechos laborales y las distintas vulneraciones de estos a través de la construcción de material pedagógico. Esto fue posible gracias al modelo de la pieza comunicativa que se denominó como ‘Vulnerómetro’, pues fue una propuesta innovadora, que tenía como directriz ser de fácil entendimiento, ser sencilla de leer y ser muy intuitiva. Todas estas características era necesario materializarlas en la construcción del método pedagógico, pues buscaba generar que los y las trabajadoras pudieran empezar a formarse en materia de sus derechos laborales.

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

A su vez, el proyecto proporciona una lista detallada de canales de atención de las entidades y/o organizaciones dedicadas a la defensa y protección de los derechos laborales, lo cual es esencial para realmente materializar el acceso de los y las trabajadoras para que estos puedan defender sus derechos a través del acompañamiento jurídico y social que brinda las distintas organizaciones.

De lo anterior el gran logro es la multiplicación de saberes que implica democratizar el conocimiento de una forma accesible para todas las comunidades, pues una vez el trabajador sabiéndose dueño de sus derechos y de las formas con las que cuenta para defenderlos, le impone la obligación al empleador de respetar las garantías constitucionales y legales que lo rigen.

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

**Referencias bibliográficas**

Centro de Atención Laboral. (2021). Algunas empresas violaron derechos laborales aprovechando la crisis de salud. Director de los CAL. <https://ail.ens.org.co/entrevistas/algunas-empresas-violaron-derechos-laborales-aprovechando-la-crisis-de-salud-director-de-los-cal/>

Congreso de Colombia. (1946). Ley 64 de 1946. Por la cual se reforma y adiciona la Ley 6 de 1945 y se dictan otras disposiciones de carácter social. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=269>

Congreso de Colombia. (2006). 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. Diario Oficial No. 46.160. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1010\\_2006.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html)

Congreso de Colombia. (1945). Ley 6 de 1945. Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1167>

Congreso de Colombia. (1981). Ley 51 de 1981. Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>

Congreso de Colombia. (1951). Decreto Ley 2663 de 1951. Esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del Código Sustantivo del Trabajo, con sus

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>

Constitución Política de Colombia (1991)

Corporación Justicia y Libertad. Nosotros: ¿Quiénes somos? <https://justiciaylibertad.org/about/>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T041 (2019). (M.P. José Fernando Reyes Cuartas).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-052 (2020). (M.P. Antonio José Lizarazo Campo).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-291 (2016). (M.P. Alberto Rojas Ríos).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T418 (2020). (M.P. Álvaro Tafur Galvis).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-780 (2007). (M.P. Humberto Sierra Porto).

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-898 (2006). (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa).

DANE. (2022). Empleo informal y seguridad social. Mercado laboral: información marzo -mayo 2022. <https://bit.ly/3PP7tzh>

Escuela Nacional Sindical (2018). Sistema de información laboral y sindical – Sislab Reporte a diciembre de 2017. <https://www.ens.org.co/sin-categoria/5676/>

Escuela Nacional Sindical (2019). Informe sobre las violaciones a los derechos humanos de los y las sindicalistas en Colombia, 2016-2018. Cuaderno de Derechos Humanos No. 26, 91-92. <https://www.ens.org.co/lee-y-aprende/lee-y-descarga-nuestras-publicaciones/nuestras-colecciones/cuaderno-de-derechos-humanos/cuaderno-de-derechos-humanos-26-la-paz-se-construye-con-garantias-para-la-libertad-sindical/>

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

Escuela Nacional Sindical (2021). El plan de acción laboral en los cinco sectores priorizados.

Después de 10 años, ¿Qué ha pasado en términos de la protección de los derechos del trabajo?<https://calcolombia.co/caja-de-herramientas/estudios-de-interes/>

Ministerio de Trabajo. Acciones para la protección de los derechos laborales individuales y colectivos en Colombia. Plan de Acción Laboral 2011-2016. <https://bit.ly/3PT7geA>

Ministerio de Trabajo. Observatorio de derechos fundamentales del trabajo. Cartilla ABC Impresión, 2021. <https://bit.ly/3J0LROa>

Ministerio del trabajo. ¿Qué es la seguridad social? Recuperado Julio 18, 2022 de <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/subdireccion-de-formalizacion-y-proteccion-del-empleo/que-es-la-seguridad-social>

Núñez, L. (2016). El derecho laboral en Colombia: Surgimiento de una perspectiva socialista local (1930-1945). *Opinión Jurídica*, Vol. 15, N° 30, pp. 109-126 - ISSN 1692-2530 • Julio-diciembre de 2016 / 276 p. Medellín, Colombia. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/2021>

Organización Internacional del Trabajo. C087 - sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. (núm. 087)

Organización Internacional del Trabajo. C098 - sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. (núm. 098)

Organización Internacional del Trabajo. C111- sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. (núm. 111)

Organización Internacional del Trabajo. C155- sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981. (núm. 155)

## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

Organización Internacional del Trabajo. Guía sobre políticas en materia de salario mínimo.

Definición y finalidad. <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. Libertad Sindical y de Asociación. (2022).

[https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_152351/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152351/lang--es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Negociación Colectiva y relaciones laborales.

<https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--es/index.htm>

Real Academia Española. (s.f.). Salario. En Diccionario de la lengua española. Recuperado en

Julio 18, 2022 de <https://dle.rae.es/sueldo>

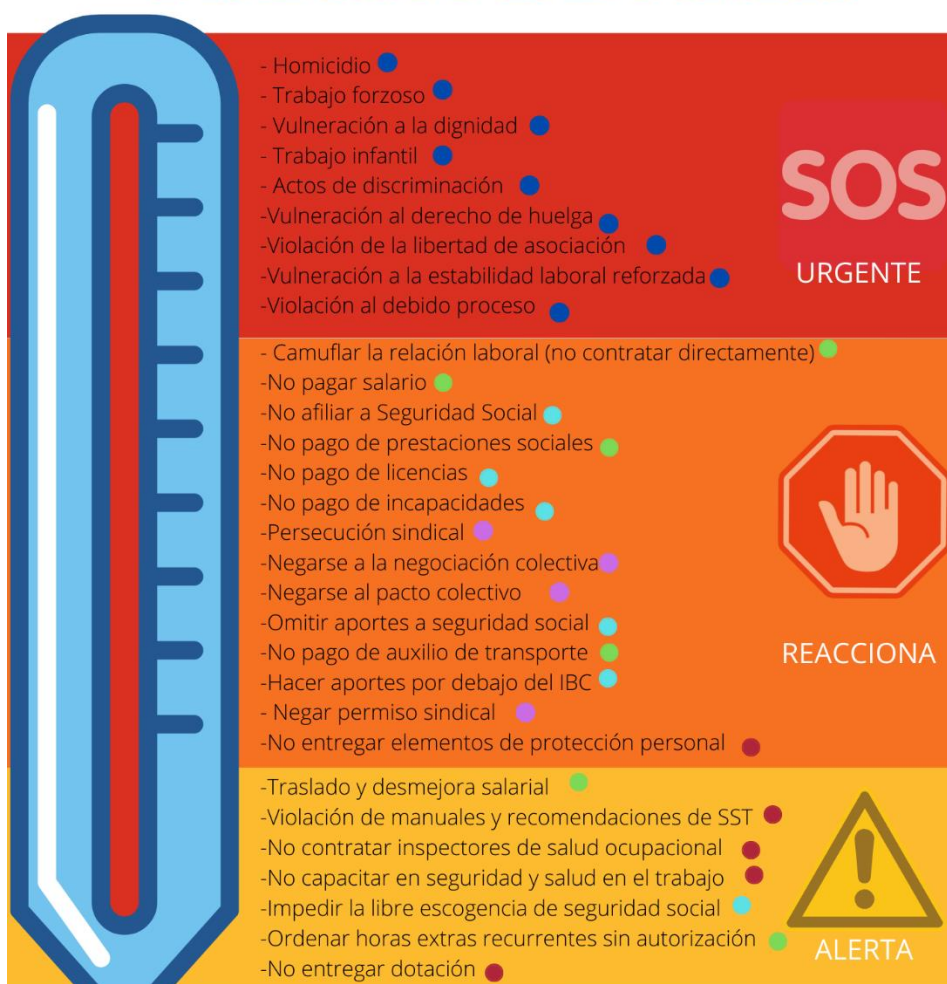
Washington Office on Latin America. Violaciones a derechos laborales persisten en Colombia.

Octubre 30, 2013. <https://www.wola.org/es/2013/10/violaciones-a-derechos-laborales-persisten-en-colombia/>

## 12. Apéndices

## Apéndice A Material Pedagógico Vulnerómetro

# VULNERÓMETRO DE DERECHOS LABORALES



## Categorías de los derechos

- Derechos Laborales Fundamentales
- Derechos Laborales Colectivos
- Derechos Laborales Individuales
- Seguridad Social
- Seguridad y Salud en el Trabajo

CORPORACIÓN  
JUSTICIA Y LIBERTAD

Instagram: @justiciaylibertad

<https://justiciaylibertad.org/>



## PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL DERECHOS LABORALES

## Apéndice B Directorio de Organizaciones Material Pedagógico

## DIRECTORIO DE ORGANIZACIONES

Bogotá	Bucaramanga
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultorio Jurídico RedCADE Atención en puntos físicos de la Alcaldía de Bogotá.</li> <li>• Jurídicos Laborales Tel: 3105706331 Dir: Calle 93A #13 - 24 Piso 5, Edificio QBO</li> <li>• Opción Legal Dir: Carrera 10 No. 24 - 76 Oficina 500, Ed. Residencias Colón Correo: contacto@opcionlegal.org</li> <li>• Red Colombia contra el trabajo infantil Tel: (+57+601) 6363638 Dir: Calle 93 No. 13-24, oficina 204 Correo: info@pactoglobal-colombia.org</li> <li>• Sisma Mujer Tel: (+571)7452218 – 3133471032 Dir: Carrera 13 No. 33 – 74, oficina 304 Correo: infosisma@sismamujer.org, direccion@sismamujer.org</li> <li>• Consultorio Jurídico – Universidad Nacional Dir: Calle 20 7-17, piso 8, Correo: conjuridjpl_bog@unal.edu.co</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fundación Mujer y Futuro Tel: (7) 6341589 - 310 5765181 Dir: Calle 21 # 26-21 San Francisco Correo: direccion@mujeryfuturo.org</li> <li>• Consultorio Jurídico – Universidad Industrial de Santander Tel: 6344000 EXT. 3830 - 3831 Dir: Carrera 19 n. 35 – 02 sede UIS bucarica Correo: consultoriojuridico@uis.edu.co</li> <li>• Consultorio Jurídico – Universidad Cooperativa de Colombia Tel: 3323565 extensiones 1165 y 1161 Dir: Calle 39 No. 14-39</li> <li>• Corporación Justicia y Libertad Dir: Calle 31 No. 18-15 Bucaramanga Correo: corporacionjusticiaylibertad@gmail.com</li> </ul>

## DIRECTORIO DE ORGANIZACIONES

### Medellín

- Consultorio Jurídico – Universidad de Antioquia

Dir: Calle 49 N° 42A-39

Correo:

usuariosconsultorio@udea.edu.co

- Escuela Nacional Sindical

Dir: Calle 51 No. 55-84

Correo: redessociales@ens.org.co

- Centro de Atención Laboral

Calle 51 No. 55 – 84

directoraoperativa@ens.org.co

### Cali

- Consultorio Jurídico – Pontificia Universidad Javeriana

Tel: (2) 4856405

Dir: Carrera 5 # 12-16 Edificio Sura 2° piso

consultoriojuridico@javerianacali.edu.co

- Centro de Atención Laboral

Carrera 3 #11 - 32 Edificio Zaccour, Oficina 704

dircalcali@ens.org.co

### Centros de Atención Laboral

- Puerto Wilches, Santander

Calle 6 #5-65

directoracalpw@ens.org.co

- Villavicencio, Meta

Calle 33B # 36 – 76, Segundo piso

dircalvillavicencio@ens.org.co

- Facatativá, Cundinamarca

Calle 6 # 1-27, Barrio Centro

dircalfaca@ens.org.co

- Valledupar, Cesar

Calle 13B # 17 - 46, Barrio Alfonso López

dircalvalledupar@ens.org.co

- Cartagena, Bolívar

Calle 33 #8 - 20 Edificio Caja Agraria, 301

dircalcartagena@ens.org.co

**CORPORACIÓN  
JUSTICIA Y LIBERTAD**

 cjusticiaylibertad

<https://justiciaylibertad.org/>



## DIRECTORIO DE ORGANIZACIONES

### Canales virtuales

- Consultorio Jurídico virtual  
Correo: contenido@empleo.com  
Web: empleo.com
- Fundación ProBono  
Tel: (571) 7559455  
Correo: probono@probono.org.co  
Web: <http://www.probono.org.co/>
- La Internacional de Servicios Públicos ISP  
Correo: [psi@world-psi.org](mailto:psi@world-psi.org)
- Red de activistas laborales REDAL  
Tel: 321 220 5068  
Correo: [redalcolombia@gmail.com](mailto:redalcolombia@gmail.com)

**CORPORACIÓN  
JUSTICIA Y LIBERTAD**

 cjusticiaylibertad

<https://justiciaylibertad.org/>

