

Apoyo jurídico al Centro de Atención Laboral de Valledupar en la defensa de los derechos de las
y los trabajadores del sector minero energético de la zona norte de Colombia, principalmente
aquellos en condiciones de debilidad manifiesta vinculados mediante contrato por obra y/o labor.

Maria Paula Arenas Infante
María Alejandra Cárdenas Peña

Trabajo de Grado presentado como Modalidad de Práctica Jurídico Social para Optar al Título de
Abogadas

Director
Angy Maryury Bernal
Abogado

Tutor
Maryury Andrea Forero Rey
Abogado

Universidad Industrial de Santander
Facultad de Ciencias Humanas
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Derecho
Bucaramanga

2023

Dedicatoria

A mis abuelos, en quienes descubro el más genuino ejemplo de amor incondicional y dedicación. Su apoyo constante y esfuerzo incansable han sido el motor que impulsa cada paso de mi vida.

María Paula Arenas

A mi familia, quienes me educaron desde el amor y un gran sentido de humanidad y empatía. Su compañía, esfuerzo y apoyo en mis mayores decisiones, me ha permitido cumplir con mis propósitos de vida.

María Alejandra Cárdenas

Agradecimientos

Debemos reconocer con especial mención a nuestros maestros en la Escuela de Derecho quienes desde sus experiencias, pedagogía y conocimientos nos enseñaron sobre el sentido humanitario y de justicia en el desarrollo de la labor jurídica. También agradecerles a nuestros mentores en el área de derecho laboral, a quienes agradecemos habernos guiado en el inicio de nuestras labores para y por el sector obrero, con quienes compartimos una gran pasión por la defensa y reivindicación de los derechos de los trabajadores en un país en que aún se abre camino a la justicia e igualdad de condiciones laborales. A Angy Maryuri Bernal, por ser nuestra orientadora académica y dedicar sus conocimientos y apoyo a nuestra propuesta. A Maryuri Andrea Forero, por permitirnos desarrollar nuestra práctica en el CAL y habernos recibido con la mayor disposición a enseñarnos y acompañarnos en nuestras labores diarias de la mano con los trabajadores. A la universidad pública y todo lo que significó en esta etapa de nuestras vidas, la cual nos vio iniciar un camino académico que formó las profesionales y servidoras que seremos, a esta universidad le debemos nuestro sentido de empatía y humanidad, nuestra convicción de reivindicar la dignidad humana. A nuestras amistades, porque su apoyo y palabras de aliento en los momentos más importantes y difíciles fueron nuestro mayor aliciente.

Tabla de Contenido

	Pág.
Introducción	12
1. Propuesta de Trabajo de Grado Modalidad Práctica Jurídico Social.....	14
1.1 Información General del Proyecto	14
2. Planteamiento del problema.....	15
3. Alcance del trabajo	16
4. Objetivos	17
4.1 Objetivo General.....	17
4.2 Objetivos Específicos.....	17
5. Metodología	18
6. Información sobre la organización.....	19
7. Marcos de Referencia	20
7.1 Marco de Antecedentes jurídicos.....	20
7.1.1 Nacional	20
7.1.2 Nacional – Legal	22
7.1.3 Nacional – Jurisprudencial.....	25
7.2 Marco Teórico.....	28
7.3 Marco conceptual.....	32
8. Cronograma.....	34
9. Primer informe de práctica jurídico social.....	36
9.1 Descripción de la organización y/o entidad	36
9.2 Caracterización del sector minero energético	39

9.3 Desarrollo de la primera etapa de la práctica jurídico social	41
9.4 Problemática del sector	42
9.5 Componente teórico	45
9.5.1 Debilidad manifiesta	45
9.5.2 Contrato de Trabajo - Modalidades de Contrato Laboral	47
9.5.3 Contrato por obra y/o labor.....	48
9.5.4 Jurisprudencia Contrato por obra y/o labor	49
9.5.5 Término de duración del Contrato por obra o Labor determinada	50
9.5.6 Causales de Terminación del contrato por Obra o Labor determinada	52
10. Segundo informe Práctica Jurídico Social	54
10.1 Componente práctico	55
10.2 Cantidad de acciones por tema	57
10.3 Empresas infractoras	59
10.4 Acciones realizadas durante el tiempo de práctica	60
10.5 Descripción específica de caso de acompañamiento a trabajador	61
11. Tercer informe practica Jurídico Social	66
11.1 Componente práctico	66
11.2 Componente teórico	69
11.2.1 Notificación de estado de salud	70
11.2.2 Derecho de petición	72
11.2.3 Acción de tutela	74
11.2.4 Procedimiento Ordinario.....	78
12. Cuarto informe de Práctica Social	82

12.1 Componente práctico	82
13. Conclusiones	84
Referencias Bibliográficas	87
Apéndices.....	90

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Cronograma</i>	34

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Grados de discapacidad</i>	31
Figura 2. <i>Presentación de estabilidad laboral reforzada</i>	55
Figura 3. <i>Presentación de estabilidad laboral reforzada</i>	56
Figura 4. <i>Presentación de estabilidad laboral reforzada</i>	56
Figura 5. <i>Acciones brindadas</i>	57
Figura 6. <i>Empresas infractoras</i>	59
Figura 7. <i>Registro de empresas infractoras</i>	60
Figura 8. <i>Cláusula contractual</i>	62
Figura 9. <i>Página legis office</i>	67
Figura 10. <i>Registro de datos personales para cada usuario</i>	68
Figura 11. <i>Registro de datos personales para cada usuario</i>	68
Figura 12. <i>Descripción del caso referido por el trabajador</i>	69
Figura 13. <i>Infografía: Mecanismos para la defensa de sus derechos</i>	70

Lista de Apéndices

	pág.
Apéndice A. Otro sí firmado por trabajador	90
Apéndice B. Notificación legal de estado de salud para otorgamiento de estabilidad laboral reforzada	93

Resumen

Título: Apoyo jurídico al Centro de Atención Laboral de Valledupar en la defensa de los derechos de las y los trabajadores del sector minero energético de la zona norte de Colombia, principalmente aquellos en condiciones de debilidad manifiesta vinculados mediante contrato por obra y/o labor.*

Autor: Maria Paula Arenas Infante y María Alejandra Cárdenas Peña**

Palabras Clave: Estabilidad laboral reforzada, fuero de salud, contrato por obra o labor determinada, cláusulas abusivas, desmejoramiento/ modificación de condiciones laborales.

Descripción: El presente trabajo se enfoca en examinar las relaciones laborales y la estructura contractual laboral en Colombia, en el contexto de las dinámicas de libre comercio que caracterizan el sistema económico del país. Se observa cómo la vinculación de trabajadores se ha desarrollado en función de variables que benefician principalmente a las compañías, especialmente en sectores económicos que requieren mano de obra para proyectos específicos con una duración determinada. En particular, se destaca el sector minero energético en Colombia, impulsado por la riqueza mineral y de suelos del país, así como por el constante desarrollo de infraestructura y tecnologías para la transición energética. Este sector se caracteriza por la contratación para obra y/o labor determinada, siendo esta la convención más utilizada por las empresas para contratar un gran número de trabajadores y cubrir los numerosos proyectos y obras que se llevan a cabo. El uso de este tipo de contrato se ve potenciado por la instrumentalización de individuos con fines meramente económicos, beneficiando a la industria.

Sin embargo, la labor en el sector minero energético al norte de Colombia conlleva una alta exposición a riesgos biológicos, físicos, químicos y otros, que pueden tener un impacto significativo en la salud de los trabajadores. Esta situación se ha convertido en una de las principales problemáticas del sector, generando conflictos jurídicos y violaciones de los derechos de seguridad y salud de los trabajadores. La vulnerabilidad de los trabajadores expuestos a estos riesgos ha llevado a que los empleadores abusen del uso de cláusulas contractuales para finalizar relaciones laborales de manera injusta, desconociendo los principios constitucionales que amparan a los trabajadores y la vía jurídica para proteger sus derechos.

Por tanto, este proyecto de trabajo de grado tiene como objetivo proporcionar conocimientos y herramientas básicas a los trabajadores del sector minero energético en Colombia, con el fin de que puedan exigir las garantías laborales pertinentes y defender sus derechos en un entorno laboral que presenta desafíos específicos. Se busca analizar las relaciones laborales existentes, evaluar las vulneraciones de derechos y proponer soluciones para mejorar la protección de los trabajadores en este sector clave de la economía colombiana.

* Trabajo de Grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Derecho. Director: Angy Maryury Bernal. Abogada. Codirector: Maryury Andrea Forero Rey. Abogada

Abstract

Title: Legal support to the CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DE VALLEDUPAR in defense of the rights of workers in the mining-energy sector in the north of Colombia, mainly those in conditions of manifest weakness linked by contract for work and/or labor.*

Author(s): María Paula Arenas Infante y María Alejandra Cárdenas Peña **

Key Words: work or labor, abusive clauses, deterioration/modification of working conditions

Description: This work focuses on examining labor relations and the contractual labor structure in Colombia, in the context of free trade dynamics that characterize the country's economic system. It is observed how the hiring of workers has developed based on variables that mainly benefit companies, especially in economic sectors that require labor for specific projects with a determined duration.

In particular, the mining-energy sector in Colombia stands out, driven by the mineral and soil wealth of the country, as well as by the constant development of infrastructure and technologies for the energy transition. This sector is characterized by contracting for work and/or specific work, this being the convention most used by companies to hire a large number of workers and cover the numerous projects and works that are carried out. The use of this type of contract is enhanced by the instrumentalization of individuals for purely economic purposes, benefiting the industry.

However, work in the mining-energy sector in northern Colombia entails a high exposure to biological, physical, chemical and other risks, which can have a significant impact on the health of workers. This situation has become one of the main problems in the sector, generating legal conflicts and violations of workers' health and safety rights. The vulnerability of workers exposed to these risks has led employers to abuse the use of contractual clauses to end labor relations unfairly, ignoring the constitutional principles that protect workers and the legal means to protect their rights.

Therefore, this degree work project aims to provide basic knowledge and tools to workers in the mining-energy sector in Colombia, so that they can demand the relevant labor guarantees and defend their rights in a work environment that presents specific challenges. . It seeks to analyze existing labor relations, assess violations of rights, and propose solutions to improve the protection of workers in this key sector of the Colombian economy.

* Degree Work

** Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Sciences. Right. Director: Angy Maryury Bernal. Lawyer. Co-director: Maryury Andrea Forero Rey. Lawyer

Introducción

Las relaciones labores y la estructura contractual laboral en Colombia ha evolucionado dentro de las dinámicas neoliberales y de libre comercio que caracterizan nuestro sistema económico, desde lo cual, la vinculación de trabajadores ha obedecido a las variables que mejor benefician a las compañías, especialmente en sectores económicos en que se requiere mano de obra que contribuya en la elaboración de proyectos específicos con una duración determinada en el tiempo.

En Colombia, la riqueza mineral y de suelos, aunado al constante desarrollo en infraestructura y tecnologías para la transición energética ha generado un desarrollo y crecimiento de la industria en el sector minero energético, un sector que se caracteriza por la contratación para obra y/o labor determinada, puesto que es la convención más útil a las empresas de la industria para la contratación masiva de trabajadores para dar cubrimiento a la gran cantidad de proyectos y obras que se realizan. Se potencia el uso de ese contrato debido a la instrumentalización de individuos con fines meramente económicos que benefician a la industria.

La labor en el sector minero energético al norte de Colombia ha demostrado una alta exposición a riesgos biológicos, físicos, químicos y demás, los cuales pueden suponer un deterioro y/o afectación grave en la salud de los trabajadores de esta industria, factor que se ha convertido en una de las mayores problemáticas del sector y da origen a la mayor parte de conflictos jurídicos y vulneraciones en los derechos de seguridad y salud en los trabajadores. Esta condición de debilidad manifiesta a que son expuestos los trabajadores, se ha convertido en el motivo por el cual los empleadores suelen hacer uso abusivo de cláusulas contractuales para finalizar relaciones laborales de manera injusta, desconociendo los trabajadores los principios constitucionales que les

asisten en su condición y la ruta jurídica para materializar la protección a sus derechos, ante lo cual, es necesario proveer al sector de trabajadores de conocimientos y herramientas básicas para exigir las garantías laborales pertinentes.

1. Propuesta de Trabajo de Grado Modalidad Práctica Jurídico Social

1.1 Información General del Proyecto

Título: Apoyo jurídico al centro de atención laboral de Valledupar en la defensa de los derechos de las y los trabajadores del sector minero energético de la zona norte de Colombia, principalmente aquellos en condiciones de debilidad manifiesta vinculados mediante contrato por obra y/o labor.

Nombre de las estudiantes: Maria Paula Arenas Infante y María Alejandra Cárdenas Peña

Nombre de la entidad: Centro de Atención Laboral de Valledupar

Profesor de la Escuela de Derecho que dirigirá la práctica social: Angy Maryury Bernal

Profesional de la entidad tutor de la práctica social: Maryury Andrea Forero Rey.

2. Planteamiento del problema

¿Emplean los trabajadores del sector minero energético de la zona norte de Colombia las herramientas de defensa frente a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, derecho que les asiste ante el abuso de cláusulas de terminación del contrato en la modalidad por obra y/o labor?

3. Alcance del trabajo

La realización de esta práctica jurídico social nos permitirá afianzar conocimientos y habilidades en el área del derecho laboral individual. Mediante esta modalidad de grado, podremos adquirir capacidades y aptitudes investigativas, de planteamiento y solución de problemáticas jurídicas que se conozcan en el desarrollo de la práctica.

Así mismo, podrá apoyar al Centro de Atención Laboral Valledupar en la asesoría integral a los trabajadores del sector minero-energético, contribuyendo en la elaboración de acciones constitucionales para el amparo de sus derechos laborales e individuales.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Brindar apoyo al Centro de atención Laboral de Valledupar en la defensa de los derechos de las y los trabajadores del sector minero energético, principalmente de la zona norte de Colombia en condición de debilidad manifiesta vinculados bajo la modalidad obra y/o labor, a través de asesoría jurídica y la elaboración e implementación de una herramienta dinámica, que informe los medios jurídicos básicos para la ejercer la defensa de sus derechos

4.2 Objetivos Específicos

Identificar las condiciones de tiempo, modo y lugar de las y los trabajadores del sector minero energético de la zona norte de Colombia, a fin de evidenciar los problemas frecuentes que se presentan a los trabajadores que tienen una condición de debilidad manifiesta bajo la modalidad de contrato obra labor.

Caracterizar el problema que se origina con el uso abusivo de cláusulas que hacen las empresas del sector en los contratos por obra y/o labor en lo concerniente a la terminación del contrato de trabajo, que supongan un riesgo para la estabilidad laboral de los trabajadores del sector minero energético de la zona norte del país que presentan una condición de fuero de salud.

Establecer los conceptos jurídicos y la normatividad vigente en el marco del procedimiento jurídico al que los trabajadores van a acceder mediante la herramienta dinámica a proporcionar.

Crear una herramienta dinámica de contenido visual y auditivo, animación, que sea de fácil propagación entre los trabajadores del sector, la cual facilite la comprensión de los medios jurídicos de los que ellos disponen para acceder al amparo de sus derechos

5. Metodología

En la elaboración de este proyecto, en principio, haremos una recolección de información a través de la comunicación directa con los trabajadores del sector minero energético por medio del recurso metodológico de la entrevista y la información suministrada en la plataforma Legis office del CAL Valledupar, con el fin de evidenciar la problemática de la terminación de la relación laboral en situaciones de debilidad manifiesta, bajo causales abusivas por parte del empleador en la modalidad contractual de obra y/o labor.

En segundo lugar, se indagará acerca de la estructura legal del contrato por obra y/o labor, en qué consiste, qué regulación tiene y cuáles son las causales en que se basan los empleadores bajo esta modalidad para dar fin a la relación laboral con los trabajadores en condición de debilidad manifiesta, siendo el origen de la problemática en cuestión.

Posteriormente, se definirá una ruta de acción integral en consideración a los datos adquiridos, la normatividad vigente y el amparo constitucional para la garantía de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores del sector minero energético por fuero de salud.

Finalmente, se elaborará una herramienta dinámica que contenga la ruta de acción establecida, de fácil acceso y comprensión de los trabajadores para el resguardo y defensa de sus condiciones y derechos laborales.

6. Información sobre la organización

Los Centros de Atención Laboral – CAL hacen parte de un proyecto de la Escuela Nacional Sindical financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Tienen como objetivo ofrecer asesoría jurídica y psicosocial para trabajadores de la caña de azúcar, puertos, flores, minería y palma de aceite, sectores priorizados por el Plan de Acción Laboral en el marco del TLC con los Estados Unidos. Los CAL se proponen formar a los trabajadores sobre sus derechos laborales. De esta manera, los trabajadores no solo recibirán apoyo a través de acciones que reivindiquen sus derechos laborales, sino conocimiento sobre los procedimientos, requisitos y documentación necesaria para iniciar inspecciones o buscar asistencia y soluciones jurídicas por parte del Estado (Centro de Atención Laboral, 2022).

7. Marcos de Referencia

7.1 Marco de Antecedentes jurídicos

7.1.1 Nacional

CONSTITUCIÓN POLÍTICA

Artículo 1: 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.

Artículo 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

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

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

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.

Artículo 48: La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante

Artículo 53: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Artículo 54: Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

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.

7.1.2 Nacional – Legal

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Artículo 5: Definición de trabajo: El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo

Artículo 7: Obligatoriedad del trabajo: El trabajo es socialmente obligatorio.

Artículo 8: Libertad de trabajo: Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley.

Artículo 9: Protección al trabajo: El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

Artículo 11: Derecho al trabajo: Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

Artículo 13: Mínimo de derechos y garantías: Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

Artículo 14: Carácter de orden público. irrenunciabilidad. 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

Artículo 21: NORMAS MÁS FAVORABLES. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad (Código Sustantivo del Trabajo, 2021) Respecto del derecho de asociación, en el Código Sustantivo del Trabajo son varias las normas que tratan el derecho a la libertad sindical y el derecho de asociación sindical (rigen, entre otros, el artículo 353 modificado por el artículo 1 de la Ley 584 de 2000 sobre Derecho de Asociación; el artículo 354 subrogado por el artículo 39 de la Ley 50 de 1990 sobre Protección al Derecho de Asociación, y el artículo 432 sobre delegados en la etapa de arreglo directo). Pero vale la pena aclarar que gran porción de la parte colectiva ha sido derogada o declarada inconstitucional por la Corte Constitucional, lo que quiere decir que el estudio de estos temas se debe hacer a la luz de los convenios y recomendaciones de la OIT, de los demás instrumentos internacionales y de los pronunciamientos de la Corte Constitucional.

Artículo 22: 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

Artículo 23: 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales: a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo. b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

Artículo 24: Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

Artículo 27: Remuneración del trabajo: Todo trabajo dependiente debe ser remunerado

Artículo 34: 1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que

se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Artículo 35: 1. Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un (empleador)

2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

3. El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del {empleador}. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.

7.1.3 Nacional – Jurisprudencial

JURISPRUDENCIA

Sentencia T-020/21:

En el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, “(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)”. De manera que el empleado “tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado” si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-020, 2021)

Sentencia C-555/94:

La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, es un principio constitucional (C.P., art. 53). La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-555, 1994)

Sentencia T-320/16:

El derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se con figure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-320, 2016)

Sentencia SU- 049/17: Preciso que los seres humanos no son objetos o instrumentos, que solo sean valiosos en la medida de su utilidad a los fines individuales o económicos de los demás. Las personas tienen un valor en sí mismas, y al experimentar una afectación de salud no pueden ser tratadas como las mercancías o las cosas, que se desechan ante la presentación de un ‘desperfecto’ o ‘problema funcional:

quien contrata la prestación de un servicio personal –con o sin subordinación- debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le

depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia, y su seguridad social (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU- 049, 2017)

7.2 Marco Teórico

CONTRATACIÓN EN EL SECTOR MINERO ENERGÉTICO

Modalidad contractual por obra y/o labor

La normativa vigente en materia laboral establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio, según establece el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo. La relación laboral en este tipo de contrato se encuentra sujeta a la causal que precise la duración de la obra contratada y especifique la naturaleza de esta labor:

Con base a lo expuesto en código sustantivo de trabajo es de reconocer y resaltar la importancia que tiene la descripción de la labor encomendada dentro de este tipo de contrato, con el fin no solo de dar cumplimiento al objeto del mismo, sino que además con el conocimiento y ejecución de la misma se garantiza al trabajador estabilidad u organización al tener claridad sobre la finalización de la tarea encomendada (Díaz *et al*, 2018)

Terminación del contrato de trabajo por culminación de la obra o labor contratada

En los contratos celebrados por la duración de la obra o labor, las partes desde su celebración entienden que, con el cumplimiento del objeto del contrato, se extingue la relación laboral, al desaparecer las causas que le dieron origen a esta modalidad contractual. Esta modalidad de terminación del contrato de trabajo es inmediata, es decir ocurre en el

momento mismo de la culminación de la obra, sin que la ley haya previsto como requisito para la terminación contractual la existencia de una comunicación escrita de las partes (Camacho y Herrera, 2019)

Despido de trabajador incapacitado

“Un trabajador que se encuentra incapacitado o en incapacidad laboral temporal puede ser despedido cuando exista una justa causa, sin que se requiera un procedimiento especial por cuanto no goza de la estabilidad reforzada propia de los trabajadores discapacitados. Que un trabajador esté disfrutando de una incapacidad laboral temporal otorgada por un la EPS o la ARL no impide que sea despedido en caso de incurrir en una justa causa, pues no hay ley que lo impida o que le imponga un límite al despido. La incapacidad laboral temporal no reviste al trabajador de estabilidad laboral reforzada, de manera que el trabajador no goza de protección especial por el simple hecho de estar incapacitado.

(...) si la incapacidad supera los 180 días, el asunto cambia en vista a lo dispuesto por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo que permite el despido con justa causa en el siguiente caso: «La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. (...)» Este es un asunto completamente distinto con regulación especial que se aborda unas páginas atrás. En estos casos se requiere seguir un proceso especial que puede incluir la solicitud de autorización del Ministerio del Trabajo para proceder a la desvinculación del trabajador.” (ECOEdiciones, 2020)

La obligación de pedir autorización al Ministerio del Trabajo para despedir al trabajador enfermo.

Si bien la norma no contempla tal procedimiento, la Corte Constitucional ha dispuesto que así debe ser, en consecuencia, el empleador debe solicitar ese permiso. Ese permiso se debe solicitar si el trabajador va a ser despedido en razón a su enfermedad, y para ello el empleador debe probar que se siguió con el procedimiento de recuperación médica y no fue posible, y en caso de que la recuperación haya sido parcial, debe demostrar que no puede reubicar al trabajador. Lo anterior se puede encontrar en la sentencia T-468-10 de 2010 entre otras (ECOEd Ediciones, 2020)

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La estabilidad laboral reforzada consiste en un principio constitucional a favor del trabajador, para protegerlo en casos de debilidad manifiesta, garantizando sus condiciones laborales, las cuales no pueden ser desmejoradas por la desvinculación laboral.

La Corte Constitucional considera que prima la estabilidad laboral reforzada a favor de un trabajador que se encuentre en una situación de salud que le impida o dificulte el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin importar el origen de su enfermedad, el grado de pérdida de la capacidad laboral ni la modalidad contractual pactada. En ese sentido, en sus múltiples pronunciamientos la Corte Constitucional ha reiterado que el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra contratada no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminados, cuando subsiste la materia del trabajo; el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales y el empleador conoce el estado de salud del trabajador, requiriéndose en todo caso autorización del Ministerio de Trabajo,

entidad que examinará si la decisión del empleador de no renovar el contrato de trabajo se funda en razones del servicio o en motivos discriminatorios (Camacho y Herrera, 2019)

Grado de discapacidad para tener derecho a la estabilidad laboral reforzada

Líneas atrás quedó claro que la protección especial contra el despido del trabajador discapacitado requiere que éste padezca de un estado de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, independientemente de su origen. Según el Decreto 2463 de 2001, y según lo que tiene dicho la Corte Suprema de Justicia en reiterada jurisprudencia, tenemos los siguientes niveles o grados de discapacidad (ECOEdiciones, 2020)

Figura 1.

Grados de discapacidad

Grado de discapacidad:	Porcentaje de discapacidad.
Moderado:	15% — 25%
Severo:	>25% — <50%
Profundo:	=>50%

Nota. Tomado de (ECOEdiciones, 2020)

Es decir que el trabajador que tenga una discapacidad del 15% ya goza de la protección especial de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Naturalmente si el porcentaje de discapacidad es inferior al 15% el trabajador no goza de estabilidad laboral reforzada y podrá ser despedido con razón o sin ella, y sin autorización previa del Ministerio del Trabajo por intermedio del inspector del trabajo (ECOEdiciones, 2020)

7.3 Marco conceptual

Contrato Laboral: Por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).

Contrato obra labor: El contrato de trabajo por duración de obra o labor es aquel se firma por el tiempo que dure la construcción o ejecución de una obra, actividad o labor determinada.

Garantía Laboral: Aquella que propende por la tutela de una sana relación entre el empleador y empleado.

Derecho Laboral: Rama del derecho especializada en la regulación de las relaciones entre personas jurídicas y naturales al momento de la existencia de una relación de subordinación con ocasión de la prestación de un servicio (Jaramillo, 2010)

Estabilidad Laboral:

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. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles

eficazmente su derecho efectivo a trabajar (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-470, 1997)

Fuero de salud: El fuero de salud es una protección especial para aquellos trabajadores que padecen afecciones en su salud física, psíquica o sensorial; su objetivo principal es evitar la discriminación dentro del ámbito laboral a dichas personas.

Debilidad manifiesta: Cuando un trabajador padece una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones normales y se tema que pueda ser discriminado por ese simple hecho, la Corte Constitucional ha concluido en reiterada jurisprudencia que dichas personas están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por lo tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada (Corte Constitucional de Colombia, Sentencias T-263 del 2009, T-936 del 2009, T-780 del 2008, T-1046 del 2008 y T-467 del 2010).

Amparo constitucional:

El Amparo Constitucional es la garantía o medio a través del cual se protegen los derechos fundamentales que la Constitución reconoce a las personas. Esta acción está destinada a restablecer a través de un procedimiento breve los derechos lesionados o amenazados de violación, siendo un instrumento para garantizar el pacífico disfrute de los derechos y garantías inherentes a la persona, operando la misma según su carácter extraordinario, sólo cuando han sido vulnerados los derechos y garantías que la Constitución consagra como derechos fundamentales (García, 2018)

Derecho de petición: Es la facultad que tiene toda persona para presentar solicitudes respetuosas ante las autoridades o entidades, ya sea por motivos de interés general o particular

Acción de tutela:

	<p>Identificar y definir los casos relevantes encontrados en la base de datos y los que deriven de la comunicación directa con los usuarios para el estudio de la problemática jurídica planteada y</p>																								
<p>ASISTENCIA JURÍDICA Y PROMOCIÓN DE DERECHOS</p>	<p>Brindar asesoría y acompañamiento jurídicos a los trabajadores del sector minero energético en las situaciones jurídicas que se refieran a través de la institución CAL Valledupar.</p>																								
	<p>Dar orientación y charlas a los trabajadores del sector minero energético acerca de sus derechos laborales, a través de los foros que se organicen en la institución.</p>																								
	<p>Elaborar acciones jurídicas y constitucionales para el amparo de los derechos fundamentales de los trabajadores del sector minero energético.</p>																								
<p>CONSTRUCCIÓN DE RUTA Y PROCEDIMIENTO</p>	<p>Estructurar la ruta de acción integral en consideración a los datos adquiridos, la normatividad vigente y el amparo constitucional para la garantía de la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores del sector minero energético por fuero de salud.</p>																								
<p>ELABORACIÓN HERRAMIENTA DINÁMICA</p>	<p>Elaborar una herramienta dinámica que contenga la ruta de acción establecida, de fácil acceso y comprensión de los trabajadores para el resguardo y defensa de sus condiciones y derechos laborales .</p>																								

9. Primer informe de práctica jurídico social

Objetivo específico: Identificar las condiciones de tiempo, modo y lugar del proyecto de los Centros de Atención Laboral, a fin de descubrir los problemas frecuentes que se presentan a los trabajadores que tienen una condición de debilidad manifiesta

9.1 Descripción de la organización y/o entidad

El Centro de Atención Laboral – CAL es un proyecto operado por la Escuela Nacional Sindical de Colombia. Como organización, se propone formar a los trabajadores sobre estándares y derechos laborales a través del apoyo en la proyección de acciones que reivindiquen sus derechos laborales y les permita trabajar en entornos más seguros y saludables, además, imparte conocimiento sobre los procedimientos, requisitos y documentación necesaria para iniciar inspecciones o buscar asistencia y soluciones legales por parte del Estado. Así mismo, ofrece el servicio de asesoría psicosocial gratuita a través de trabajadoras sociales y/o estudiantes de trabajo social y psicología, dispuestos a apoyar a los usuarios que acuden desde entornos y situaciones de conflicto laboral y que pueden ver afectada su salud mental y emocional, a fin de brindar un acompañamiento integral en la defensa y restablecimiento de sus derechos laborales.

El proyecto CAL se estructura desde el reconocimiento de sectores prioritarios en materia de derechos y garantías en el trabajo en Colombia, relacionados con una serie de labores productivas las cuales requieren de apoyo y acompañamiento jurídico para los trabajadores que se ven implicados en relaciones y situaciones laborales que vulneran sus derechos individuales y colectivos de trabajo, de acuerdo con el contexto productivo específico de cada sector y territorio. Estos sectores son los siguientes:

Sector de flores: Comprende el territorio Facatativá y los llanos occidentales de Bogotá. El 70% de los trabajadores son mujeres y la mayoría son trabajadores subcontractados o temporales.

Sector de la palma: Este sector comprende el territorio de Villavicencio- Llanos de altillanura. En la actualidad esta industria ocupa en la región a 27.179 personas (en mayor medida hombres) a través de modalidades de contratación directa, intermediación y tercerización laboral y contratación por servicios.

Sector de la caña: Industria que ocupa los departamentos del Cauca, Valle del Cauca y Risaralda. En este sector se ha sufrido el asesinato y amenaza de representantes sindicales, aunado a condiciones de empleabilidad cada vez más complicadas, por causa de los avances tecnológicos y la automatización de labores. Es frecuente la situación de reubicación para la mayoría de los trabajadores.

Sector de puertos: Comprende territorio de Cartagena, Santa Marta, y Barranquilla, en donde se manejan aproximadamente el 45% de las exportaciones de Colombia. Los trabajadores portuarios han padecido la práctica abusiva de la intermediación laboral ilegal, vulnerando así su derecho a la estabilidad y sus derechos a las libertades sindicales.

Sector minero energético: El corredor minero se conforma principalmente en la región del Cesar y la Guajira (costa norte de Colombia) de donde se obtiene la mayor explotación minera de carbón y alrededor del 90% del carbón exportado por Colombia. Se destaca entre los principales problemas a enfrentar por los trabajadores de este sector prácticas de intermediación laboral con modelos de contratación que no garantizan la estabilidad laboral y coartan el ejercicio de la libertad sindical, además de generar condiciones de desprotección a los trabajadores en condición de debilidad manifiesta, esto último ligado al índice de accidentalidad en esta industria.

El Centro de Atención Laboral - CAL - presta su servicio por medio del espacio de práctica jurídico-social que ofrece a los estudiantes de derecho del país que se encuentran finalizando sus estudios profesionales y estudiantes de trabajo social que se encuentran finalizando su plan de estudios en asesoría psicosocial. La metodología consiste en la vinculación de los practicantes a la institución a través de convenios que se suscriben con las Escuelas y Facultades de Derecho de las diferentes universidades. La labor consiste en brindar asesoría y acompañamiento jurídico a los usuarios, proyectando diferentes acciones constitucionales, peticiones, querellas y solicitudes, bajo la dirección de profesionales en derecho que se encargan de encaminar, revisar y verificar que las acciones se adecúen a las normas generales del proceso y a los estatutos y lineamientos de la organización CAL. Cada sector del CAL constituye un centro individual conformado por un equipo que consiste en la Dirección del Centro de Atención Laboral; asesores y defensores jurídicos, profesionales del derecho quienes apoyan en el área de asesoría a los usuarios y en los asuntos de derecho colectivo y estrategias contra la violencia antisindical; profesional encargado del área administrativa y, finalmente, profesionales del trabajo social y la psicología quienes dirigen el área de apoyo psicosocial. De esta manera, el proyecto cuenta con una dirección técnica, un departamento administrativo y profesionales de apoyo jurídico, garantizando un ejercicio satisfactorio en el marco de la misión del proyecto CAL.

Para el desarrollo de la práctica en cuestión en el Centro de Atención Laboral de Valledupar, el cual se enfoca en la atención al sector minero energético, las suscritas realizan las labores asignadas en calidad de pasantes desde dos divisiones internas diferentes. Por un lado, María Paula Arenas desarrolla sus funciones trabajando bajo la gerencia de la directora del Centro de Atención Laboral de Valledupar, Maryuri Andrea Forero Rey, ofreciendo asesoría y acompañamiento jurídico a los trabajadores del sector de la mano con sindicatos como

SINDICASTILLA, SINRACHANEME, SINTRACERREJON, SINTRAMETAL, entre otros, quienes refieren a sus sindicatos para que puedan acceder a la asesoría requerida. Por otra parte, María Alejandra Cárdenas labora bajo la dirección de la Abogada Móvil, Karen Julieth Ortiz Suárez, brindando asesoría y acompañamiento jurídico a los trabajadores del sector en colaboración con sindicatos como SINTRAMAGUA, SINTRAMASA, SINTRAMINERIA COSCUEZ, entre otros. Las organizaciones sindicales referidas a su vez pertenecen a plataformas sindicales de mayor proyección como lo son la Unión Sindical Obrera, organizaciones desde las cuales también se refiere a los diferentes trabajadores hacia el Centro de Atención Laboral para obtener asesoría jurídica.

9.2 Caracterización del sector minero energético

La realización de la práctica jurídico-social desarrollada en el Centro de Atención Laboral de Valledupar corresponde a la atención enfocada en el Sector Minero Energético que comprende la zona norte de Colombia, territorios del corredor minero de la región del Cesar y la Guajira. El sector minero energético es un agente de gran influencia en la industria mundial y nacional, ya que sus resultados influyen directamente en la economía y por ende en el desarrollo social de los países, en el caso de Colombia, ocupa el 60% de exploración petrolera y carbonífera en diferentes regiones lo que implica necesariamente la generación de empleo en los territorios, registrando para el año 2018 un total de 211,000 trabajadores en esta industria.

Durante el desarrollo de las actividades que hemos emprendido para este sector, se han identificado una serie de empresas y consorcios contratistas los cuales representan la mayor parte de accionados en las proyecciones jurídicas que se elaboran. Se trata de una serie de empresas con gran influencia en el sector, las cuales incurren en prácticas de intermediación laboral que generan

modelos de contratación que no garantizan la estabilidad laboral y restringen el libre ejercicio sindical. Así mismo, estas empresas no responden de manera eficaz ni proporcional a la constante desprotección y accidentalidad que se frecuenta en la industria, agudizando la difícil situación que ya presentan los trabajadores en condición de debilidad manifiesta por estos riesgos a los que se ven expuestos, llegando a incurrir incluso en dar por terminadas las relaciones laborales con los trabajadores que presentan esas condiciones de salud. Se ha identificado que las empresas que más incurren en estos factores de transgresión de derechos laborales han sido, en primer lugar, la transnacional DRUMMOND LTDA., empresas como MECÁNICOS ASOCIADOS S.A.S (STORK), CI PRODECO S.A., CHM INGENIERÍA, consorcios como CONSORCIO MTZ SERVINCI. Estas empresas se dedican principalmente a la exploración, explotación y exportación de carbón, actividades que suponen riesgos físicos y biológicos para los obreros y diferentes operadores, estos riesgos se han materializado en diferentes accidentes laborales y patologías que con los años van adquiriendo los trabajadores, las cuales constituyen condición de debilidad manifiesta, denominador común de los conflictos laborales que se suscitan y se tramitan en el CAL.

Dicho lo anterior, se analiza que los procedimientos jurídicos que se caracterizan en este sector y en los que se apoya a los trabajadores, consisten principalmente en: Solicitudes de determinación de origen y calificación de pérdida de capacidad; Recursos de reposición y en subsidio de apelación a los dictámenes de calificación en primera oportunidad ante Junta Regional de Calificación de Invalidez y, posteriormente en casi todos los casos, ante Junta Nacional de Calificación de Invalidez; se elaboran constantes Derechos de Petición, Acciones de Tutelas solicitando amparo a estos Derechos de Petición ya que es común la evasiva de respuesta a las Peticiones por parte de las empresas; también se identifica la proyección constante de Acciones de

Tutela en amparo al derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada y solicitando reintegros laborales inmediatos. Se observa que un gran porcentaje de acciones elaboradas desde el CAL a los usuarios en asunto de derecho individual, se originan por vulneraciones de derechos a trabajadores en condición de debilidad manifiesta y que, en muchos casos, cuentan con fuero de salud.

9.3 Desarrollo de la primera etapa de la práctica jurídico social

El presente informe tiene como objetivo detallar las acciones llevadas a cabo durante la primera fase de la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral de Valledupar, encaminadas al cumplimiento del primer objetivo específico:

Identificar las condiciones de tiempo, modo y lugar del proyecto de los Centros de Atención Laboral, a fin de descubrir los problemas frecuentes que se presentan a los trabajadores que tienen una condición de fuero de salud.

En primer lugar, se dio inicio a la vinculación de la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral de Valledupar en el segundo semestre del año 2022, mediante atención remota, en ocasión a la emergencia sanitaria del COVID 19. Durante esta inducción, se llevó a cabo la formación e incorporación a la práctica, la proporción de las herramientas necesarias para brindar una atención integral los usuarios que acudieron en busca de asesorías y acompañamientos jurídicos.

Para empezar, se proporciona una capacitación completa sobre el manejo de la plataforma LEGISOFFICE, por la encargada Yesly Yomaira Lemos Mena, en esta plataforma se recopila toda la información en cuanto a datos personales de los trabajadores, empresas infractoras, documentos y asesorías brindadas por los practicantes y directivas del proyecto. De esta manera, como estamos

focalizados en el sector minero energético, realizamos las asesorías mediante medios electrónicos haciendo seguimiento a los usuarios vía telefónica, WhatsApp o correo electrónico.

El objetivo de este primer acercamiento con la organización es garantizar que cada practicante tenga la habilidad de alimentar las bases de datos creadas ya que de acuerdo con estas variables es que se realizan los estudios del cumplimiento de los objetivos del proyecto; nos permiten una mejor organización debido a la clasificación de los temas laborales que se tratan con cada trabajador; se establece una guía práctica con cuadros y flujogramas que nos permiten de manera didáctica saber en qué estado están los procesos que requieren seguimiento, como lo son los derechos de petición, acciones de tutela, reclamaciones, querellas etc.

9.4 Problemática del sector

La figura de la estabilidad laboral reforzada surge principalmente a través de la jurisprudencia, con el objetivo de proteger la igualdad y participación de trabajadores que se encuentran en una posición de debilidad manifiesta debido a condiciones biológicas, discapacidades o a su lucha en defensa de los derechos laborales.

La discriminación selectiva hacia grupos poblacionales históricamente vulnerados y las condiciones de vulnerabilidad que, en la mayoría de las circunstancias, ponen en riesgo a estas personas, han llevado a la creación de mecanismos y figuras legales para garantizar su integración y permanencia en el mercado laboral, con el objetivo de mitigar sus condiciones de exposición, proteger su dignidad y asegurar el amparo constitucional de sus derechos laborales.

Esta medida legal busca proteger a ciertos trabajadores que tienen mayores dificultades para encontrar empleo debido a su edad, estado de salud, discapacidad, que han sufrido una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo u otras circunstancias específicas. Esta medida se otorga

a través de una serie de garantías adicionales para los trabajadores, como la prohibición del despido sin una causa justa, la obligación de ofrecer trabajos alternativos si el trabajador no puede seguir desempeñando sus funciones habituales debido a su condición, la prioridad en la selección de candidatos en caso de reducción de personal, entre otras.

En el sector minero, la estabilidad laboral reforzada puede ser especialmente importante para trabajadores que han estado expuestos a sustancias tóxicas o peligrosas, largas jornadas de esfuerzo, malas posturas y pueden sufrir de enfermedades relacionadas con estos. También se evidencia en trabajadores que han estado empleados en la industria minera durante muchos años y tienen dificultades para encontrar empleo en otros sectores debido a su edad o experiencia limitada en otras áreas.

En el sector minero, los problemas de estabilidad laboral son frecuentes debido a la naturaleza del trabajo. Algunos de los problemas de estabilidad laboral más comunes en los trabajadores del sector minero pueden incluir:

Cierre de minas: Cuando una mina cierra, los trabajadores pueden perder sus empleos repentinamente, lo que puede causar estrés financiero y emocional y una falta de seguridad laboral a largo plazo.

Despidos masivos: En algunos casos, las empresas mineras pueden llevar a cabo despidos masivos debido a la disminución de la producción o la caída de los precios de los minerales, lo que puede llevar a una inestabilidad laboral y una pérdida repentina de empleo para muchos trabajadores.

Contratación a través de agencias de empleo: Algunas empresas mineras pueden contratar a trabajadores a través de agencias de empleo, lo que puede llevar a una falta de estabilidad laboral para los trabajadores y una falta de protección legal para los mismos.

Contratos temporales: En muchos casos, las empresas mineras optan por contratar a trabajadores de manera temporal para ahorrar costos, lo que puede llevar a una falta de estabilidad laboral para los trabajadores, como en este caso de estudio, el uso de cláusulas abusivas que dan pie para precarias relaciones de trabajo, en donde solo es importante para los empleadores la fuerza de trabajo y no la vida digna como trabajador.

En el área de la salud de los trabajadores del sector minero, existen varios problemas frecuentes que se relacionan con las condiciones de trabajo en la industria minera. Algunos de estos problemas pueden incluir:

1. Enfermedades respiratorias: La exposición a polvo, gases y sustancias tóxicas en las minas puede causar enfermedades respiratorias como silicosis, neumoconiosis, asbestosis y enfermedades pulmonares obstructivas crónicas (EPOC).

2. Lesiones musculoesqueléticas: Los trabajadores mineros a menudo tienen que realizar tareas físicamente exigentes, lo que puede llevar a lesiones musculoesqueléticas, como lesiones de espalda, hombros, cuello y brazos.

3. Problemas de audición: La exposición constante al ruido de las maquinarias mineras puede causar problemas de audición a largo plazo.

4. Enfermedades infecciosas: La exposición a aguas contaminadas y el contacto con animales pueden aumentar el riesgo de enfermedades infecciosas, como la hepatitis y la leptospirosis.

5. Trastornos psicológicos: El trabajo en la industria minera puede ser estresante y puede llevar a trastornos psicológicos, como ansiedad, depresión y trastorno de estrés postraumático.

Por este motivo, en este caso de estudio, para nosotras como practicantes es importante que los trabajadores mineros reciban la capacitación adecuada sobre la seguridad en el trabajo, la

jurisprudencia y leyes que amparan sus derechos y las medidas preventivas de las que deben hacer uso los empleadores para minimizar estos riesgos para la salud, prevalezcan sus derechos laborales y sea garantizada su protección.

9.5 Componente teórico

9.5.1 Debilidad manifiesta

La Corte Constitucional define la debilidad manifiesta como el estado de un individuo por las siguientes cuestiones de salud: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, psíquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho (ST. T-227/2020). En ese sentido, esta circunstancia de debilidad manifiesta constituye derecho a la estabilidad laboral reforzada, principio que protege al trabajador de ser discriminado, despedido o desvinculado de la empresa por esta condición física o afectación en su salud.

La Ley 361 de 1997 estableció mecanismos de integración social para las personas con limitación y creó una protección especial en materia laboral para este tipo de personas consistente en: (I) Acceso igual en condiciones de empleo; (II) legalidad del despido del trabajador por su condición; (III) desvinculación solo cuando haya una causa objetiva que lo justifique y (IV) despido sin justa causa solo cuando esté autorizado por el Ministerio del Trabajo o se pague la indemnización correspondiente. No obstante, la Corte Constitucional ha establecido que la protección de la estabilidad laboral reforzada para personas con limitaciones no se circunscribe únicamente a los casos contemplados en la Ley 361 de 1997, sino que también procede para las

personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, por aplicación directa de la Constitución Política de Colombia. Por esta razón, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiese sido vulnerado.

Según el desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional en sentencias T-003 del 2010, T-039 del 2010 y T-936 del 2010, la debilidad manifiesta es una garantía para el trabajador que trasciende la modalidad del contrato de trabajo suscrito, ya que este principio le protege cuando la disminución de la capacidad laboral surge en desarrollo del contrato de trabajo, cuando se sufre un accidente de trabajo o una enfermedad laboral y no exige que haya una calificación previa de discapacidad. Así mismo, la Corte precisa que, el despido hecho en circunstancias de debilidad manifiesta se torna ineficaz ya que se presume que la terminación laboral fue en razón de la enfermedad y, frente a tal situación, que es entendida como un trato discriminatorio e injusto, procede la acción de tutela como mecanismo definitivo para el reintegro laboral. En sentencia T-1040 de 2001, la Corporación precisó que la falta de interés de la empresa por atender los particulares requerimientos de salud de un trabajador, pese al conocimiento que tenía de su estado llevan a la conclusión de que el despido se efectúa como consecuencia de que la empresa no quiso asumir correctamente el deber de reubicar y capacitarle en un puesto de trabajo con funciones aptas para su condición de salud y prefería terminar unilateralmente su contrato de trabajo, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva.

9.5.2 Contrato de Trabajo - Modalidades de Contrato Laboral

El contrato laboral es un acuerdo entre trabajador y empleador que se efectúa con el propósito de materializar y condicionar su relación de trabajo, fijar los parámetros bajo los cuales se va a desarrollar la labor. Este contrato se regula según lo estipulado desde el artículo 22 hasta el 70 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), en este acuerdo de voluntades una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación, a cambio de una remuneración, según lo cual, ambas partes se comprometen a cumplir con las obligaciones que dicta la ley.

Como todo tipo de contrato, en este deben confluir unos elementos que configuren la relación laboral, que den origen al contrato de trabajo y defina su modalidad. El artículo 23 del Código Sustantivo de Trabajo define estos elementos y define que estos corresponden a la actividad personal desarrollada por el trabajador, la continua subordinación y la remuneración fijada.

Por su parte, el capítulo IV del título I del código sustantivo del trabajo precisa las modalidades del contrato de trabajo e indica que se distinguen según su forma y según su duración. El artículo 37 del código sustantivo del trabajo consagra que el contrato de trabajo puede ser escrito o verbal, y que no requiere ninguna solemnidad especial para que sea válido. El artículo 38 del código sustantivo del trabajo versa sobre el contrato verbal, indica que las partes como mínimo deben ponerse de acuerdo en dos aspectos fundamentales: (I) la índole del trabajo a realizar y el lugar donde se desarrollará el trabajo y (II) el monto de la remuneración, y la forma de esa remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada o por destajo, y los periodos en que se pagará la remuneración. Según el artículo 45 del CST un contrato de trabajo puede durar el

tiempo acordado por las partes, la duración de una obra o labor determinada, durante un término indefinido o el tiempo de un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Estas modalidades de contrato laboral pueden clasificarse igualmente en los siguientes contratos: (I) Contrato a término fijo; (II) Contrato a término indefinido; (III) Contrato de obra o labor; (IV) Contrato ocasional o accidental; (V) Contrato de trabajo escrito; (VI) Contrato de trabajo verbal. Cada contrato tiene sus características y están diseñados para suplir distintas necesidades del empleador.

9.5.3 Contrato por obra y/o labor

El contrato de obra o labor es una modalidad en la cual la duración corresponde a la duración de la obra o labor por la que se ha contratado al trabajador. Se entiende como un contrato a término fijo, ya que no existe una fecha específica de terminación, siendo esa fecha aquella en que se culmine la obra contratada o, incluso, fijando la terminación en términos de cumplir un determinado porcentaje de desarrollo de la obra para la cual se contrató.

Este tipo de contrato se estructura con base en su duración y obra determinada, por lo cual, de la lectura del artículo 45 del código sustantivo del trabajo sobre la duración del contrato de trabajo, se define que este durará por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. En ese sentido, este tipo de contrato tiene unas características muy especiales que merecen un tratamiento diferente al de cualquier otro: (I) El contrato finaliza al finalizar la obra contratada; (II) No permite renovación ni prórroga; (III) Puede ser verbal o escrito; (IV) No requiere preaviso para su terminación; (V) Por cada se recomienda hay que hacer un contrato y (VI) Es un contrato ideal para quien ejecuta obras para terceros. De acuerdo con las características de este contrato, terminada la obra termina el contrato sin posibilidad de renovación o prórroga,

por lo cual se debe firmar un nuevo contrato de obra o labor si existe una nueva labor para la cual contratarle.

Ahora bien, el contrato de obra o labor es de carácter expreso, es decir, que debe quedar constancia de que lo acordado es un contrato de obra o labor y no otra modalidad contractual, por lo cual, ante la ausencia de un pacto expreso, el contrato se entenderá indefinido para todos sus efectos. La Corte en providencia SL2600-2018 coincide con el casacionista en que frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada debe existir un acuerdo de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado.

9.5.4 Jurisprudencia Contrato por obra y/o labor

La Corte Suprema de Justicia ha sido enfática en afirmar que la obra o labor acordada en el contrato debe ser clara, delimitable e identificable, ya que en caso contrario se presumirá que el contrato se celebró a término indefinido. En efecto, en la sentencia CSJ SL2600 de 2018, reiterada por la providencia CSJ SL765 de 2021, la Sala Laboral precisó que el tiempo de duración del contrato por obra o labor contratada debe ser acordado por las partes, ya que en ausencia de tal estipulación, se presumirá que el contrato se celebró a tiempo indefinido para todos los efectos legales. En conclusión, en caso de falta de claridad en relación con la obra o labor contratada, se entenderá que el contrato laboral se celebró a tiempo indeterminado

Cuando la naturaleza de la obra contratada no es clara, es decir, no se puede identificar con precisión, ante la duda el contrato de trabajo se considera indefinido. Así lo recuerda la sala laboral en sentencia 69175 del 27 de junio de 2018 con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas:

Hay que subrayar, desde luego, que la obra o labor contratada debe ser un aspecto claro, bien delimitado e identificado en el convenio, o que incontestablemente se desprenda de «la naturaleza de la labor contratada», pues de lo contrario el vínculo se entenderá comprendido en la modalidad residual a término indefinido. En otras palabras, ante la ausencia de claridad frente a la obra o labor contratada, el contrato laboral se entiende suscrito a tiempo indeterminado (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia 69175, 2018)

La Corte Con relación a la duración de los contratos por obra o labor, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su sentencia CSJ SL2905 de 2020, afirmó que la vigencia de este tipo de contrato no depende de la voluntad o arbitrio del empleador o del trabajador, sino que se deriva de la naturaleza misma del servicio prestado. En consecuencia, la Corte resaltó que cuando se celebra un contrato por obra o labor, se entiende que la duración del contrato corresponde al tiempo necesario para completar las tareas específicas, lo que significa que la fecha de finalización del contrato es determinable. Así lo señala sala laboral en sentencia 69175 ya referida:

La Corte coincide con el casacionista en que frente al tiempo de duración del contrato de trabajo por obra o labor contratada debe existir un acuerdo de voluntades, pues a falta de tal estipulación se debe entender para todos los efectos legales que el vínculo fue celebrado a tiempo indeterminado (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia 69175, 2018)

9.5.5 Término de duración del Contrato por obra o Labor determinada

Este contrato está influenciado por la temporalidad inherente a la obra o servicio que se va a realizar. En particular, se trata de un contrato de trabajo determinado que tiene la misma duración que la actividad laboral necesaria para completar la obra o servicio contratado. El periodo de

duración no es acordado entre las partes contratantes, sino que depende de la cantidad de tiempo que sea necesario para llevar a cabo la labor requerida.

Se debe especificar la labor para que el trabajador opere en su realización, bien que la actividad laboral requiere el tiempo de su materialización. En este contrato el objeto del trabajo se halla condicionado por el período de la fabricación, construcción o elaboración de una obra que precisa su resultado

Puede decirse que los requisitos de este contrato son los siguientes:

1) Su duración resulta de la naturaleza de la labor, que requiere un tiempo de realización o de ejecución total. Las partes no fijan el tiempo del servicio, sino que este se deriva de la obra.

2) Puede celebrarse de manera verbal o escrita. El contrato se entiende condicionado por la naturaleza del servicio o la elaboración de la obra contratada.

3) Es un contrato de plazo indeterminado pero determinable, cuya certidumbre la da el tiempo que dure la labor contratada.

4) Este contrato se indemnizará, en caso de despido injusto, de acuerdo con el tiempo que faltare para la terminación de la obra, pero que no podrá ser inferior a quince días. En el contrato de labor la duración no se fija según el acuerdo, sino que esta proviene de un trabajo que finaliza en el instante de su conclusión, cuando se ejecute definitivamente la obra contratada. Este contrato se utiliza en actividades de construcción para albañiles, enchapadores, carpinteros, electricistas, etc.; en la industria del libro, encuadernadores, impresores, artes gráficas, etc.: pero no sirve en actividades permanentes de la empresa. Para su conformación no es necesario que se celebre en forma escrita; también puede ser verbal.

El contrato de realización de una obra se diferencia del contrato de tiempo fijo porque en este su duración depende del plazo estipulado, mientras que en aquel la fijación de tiempo es

inadmisible, por la dificultad de establecer la temporalidad del vínculo contractual. Su extinción se produce cuando termina el servicio objeto del contrato, que no puede suprimirse sino cuando se realice totalmente la labor; en caso contrario, dará lugar a que el trabajador sea indemnizado por el tiempo que faltare.

En el contrato de obra deberán expresarse las especificaciones de la labor encomendada para efectos de su duración, pues se trata de actividades especiales que han de determinarse con precisión, concreción y control en el desarrollo operativo, a no ser que se desprendan de la naturaleza del trabajo convenido. (Obando, 2015, pp. 305-306)

9.5.6 Causales de Terminación del contrato por Obra o Labor determinada

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece que el contrato de trabajo podrá terminar por cualquiera de las siguientes causales:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f), el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigentes (Código Sustantivo del Trabajo, Art. 61, 1887).

D) Terminación de la obra o labor contratada

Es evidente que la duración del contrato de trabajo se extiende hasta la finalización de la obra o servicio acordado. Una vez que se ha completado la labor, se termina el vínculo laboral entre las partes contratantes. La obra o servicio contratado puede ser de cualquier tipo, ya sea de construcción, confección u otro, en el que el trabajo subordinado sólo se requiere mientras se lleva a cabo el objeto del contrato. Este tipo de contrato de trabajo se rige por el tiempo necesario para completar la tarea y no es prorrogable más allá de su término, lo que significa que el trabajador finaliza su empleo de manera legítima y no tiene derecho a indemnización por terminación del contrato de trabajo. (Obando, 2015, p. 349).

10. Segundo informe Práctica Jurídico Social

El presente informe tiene como objetivo detallar las acciones llevadas a cabo durante la segunda fase de la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral de Valledupar, encaminadas al cumplimiento del segundo objetivo específico:

Caracterizar el problema que se origina con el uso abusivo de cláusulas que hacen las empresas del sector en los contratos por obra y/o labor en lo concerniente a la terminación del contrato de trabajo, que supongan un riesgo para la estabilidad laboral de los trabajadores del sector minero energético de la zona norte del país que presentan una debilidad manifiesta.

Desde el inicio de la práctica en el CAL Valledupar, se ha evidenciado de manera constante y preocupante el deterioro de la salud de los trabajadores que se desempeñan en el sector minero. No solo eso, sino que también se ha constatado la tendencia de las empresas de dicho sector a buscar la precarización de las relaciones empleador-trabajador, utilizando para ello modalidades de contratación inadecuadas, como el contrato por obra labor, y estableciendo cláusulas en sus contratos que tienen como objetivo principal reducir las garantías y transgredir los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta problemática, además de tener un impacto negativo en la salud y bienestar de los trabajadores, también genera un desequilibrio en las condiciones laborales, creando una situación de desventaja y vulnerabilidad para los empleados.

Desde el inicio del proyecto hasta la fecha actual, hemos llevado a cabo una investigación exhaustiva y recopilación de información detallada a través de la página LEGIS OFFICE, que revela las prácticas abusivas llevadas a cabo por determinadas empresas en este sector.

10.1 Componente práctico

Durante la práctica jurídica, se llevaron a cabo de manera constante y continua diversas actividades con el objetivo de brindar asesoría, acompañamiento y restablecimiento de los derechos de los trabajadores del sector minero energético. Estas acciones incluyeron asesorías virtuales, redacción de documentos, presentación de acciones constitucionales y la realización de caravanas jurídicas, mediante las cuales se compartieron con los trabajadores los procedimientos específicos para proteger sus derechos fundamentales y, en caso de vulneraciones, buscar su restablecimiento.

- Caravana Jurídica a trabajadores en Duitama, Boyacá. Se realizó presentación de estabilidad laboral reforzada.

Figura 2.

Presentación de estabilidad laboral reforzada.



Figura 3.

Presentación de estabilidad laboral reforzada



Figura 4.

Presentación de estabilidad laboral reforzada

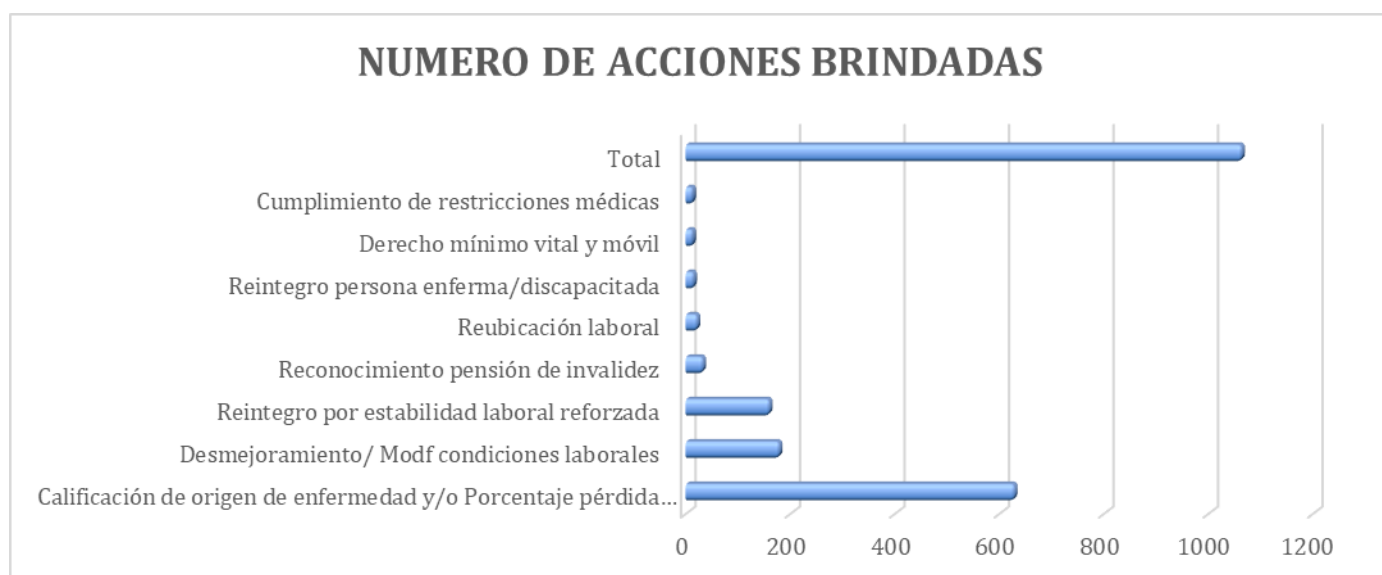


A raíz de la actividad ejercida durante el ejercicio de la práctica, se evidenciarán las siguientes variables recopiladas:

10.2 Cantidad de acciones por tema

Figura 5.

Acciones brindadas



Basándonos en la información proporcionada para el período comprendido entre el 1 de marzo de 2020 y el 15 de mayo de 2023, podemos concluir lo siguiente:

Durante el período en el que hemos estado respaldando la misión del proyecto, se ha logrado identificar y documentar las empresas infractoras que han violado los derechos fundamentales de los trabajadores del sector minero, como lo son: la salud, la estabilidad laboral reforzada y la debilidad manifiesta.

El tema con la mayor cantidad de acciones registradas es "Calificación de origen de enfermedad y/o Porcentaje pérdida de capacidad laboral" con un total de 629 acciones, lo que representa el 59,1% del total.

En segundo lugar, se encuentra el tema "DLI Desmejoramiento/modificación condiciones laborales" con 179 acciones, lo que equivale al 16,8% del total.

El tema "DLI Reintegro por estabilidad laboral reforzada" ocupa el tercer lugar con 160 acciones, representando el 15,0% del total.

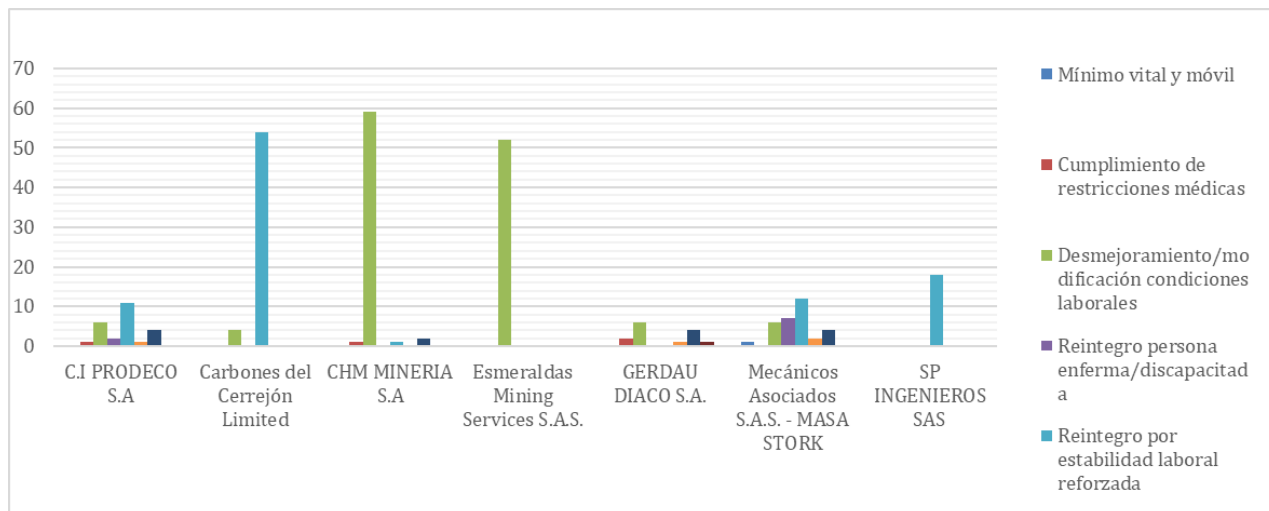
Otros temas registrados incluyen "Reconocimiento pensión de invalidez" con 33 acciones (3,1%), "Reubicación laboral" con 22 acciones (2,1%), "DLI Reintegro persona enferma/discapitada" con 15 acciones (1,4%), "DF Derecho mínimo vital y móvil" y "DLI Cumplimiento de restricciones médicas" con 13 acciones cada uno (1,2% para cada uno).

Durante el período analizado, se han registrado un total de 1064 acciones en diversos temas relacionados con los derechos: A la salud, estabilidad laboral reforzada, debilidad manifiesta y mínimo vital.

10.3 Empresas infractoras

Figura 6.

Empresas infractoras



Basándonos en la información anterior, podemos concluir que las 3 principales empresas infractoras que han violado los derechos fundamentales de los trabajadores en el sector minero son:

CHM MINERIA S.A: Con 63 acciones.

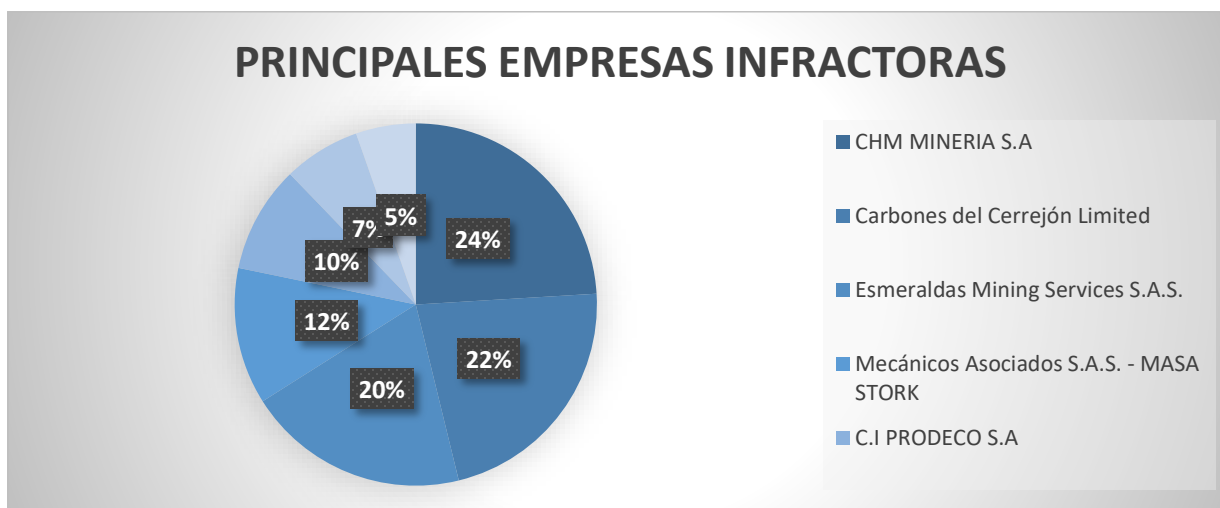
Carbones del Cerrejón Limited: Con 58 Acciones.

Esmeraldas Mining Services S.A.S.: Con 52 Acciones.

10.4 Acciones realizadas durante el tiempo de práctica

Figura 7.

Registro de empresas infractoras



En total, se registraron 50 casos durante el período analizado de Junio 2022 a Mayo 2023. Estos casos representan diferentes acompañamientos jurídicos en las que se brindó asesoría o se tomaron acciones legales específicas para proteger los derechos a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en el sector minero.

Durante el ejercicio de la práctica, los usuarios allegaron distintos contratos de trabajo en los que se podía observar la inclusión de cláusulas abusivas por parte del empleador tal y como se constata con el siguiente extracto del Otro Sí firmado por uno de los trabajadores que acudió al CAL para asesoría jurídica (ver Anexo A)

Basándonos en el análisis del documento proporcionado, podemos concluir lo siguiente:

1. El empleador ha hecho firmar al trabajador un total de 10 "otro sí" en un lapso de tiempo inferior a un año, lo cual indica que se han realizado modificaciones frecuentes en las condiciones

laborales del trabajador. Esta práctica puede ser considerada abusiva, ya que puede generar inestabilidad y vulnerabilidad para el trabajador.

2. El empleador ha contratado al trabajador bajo la modalidad de "Obra o labor determinada", pero la actividad en la que se desempeña no está delimitada temporalmente y forma parte del objeto principal de la empresa. Esto puede indicar que la empresa está utilizando esta modalidad de contratación de manera indebida para evitar otorgar al trabajador los derechos y protecciones correspondientes a un contrato a término indefinido.

3. La constante "renovación" del contrato de trabajo basada en aumentos de avance de la obra por hasta un 2% pone al trabajador en una posición de incertidumbre y desprotección. Esta práctica puede permitir al empleador prescindir de las labores del trabajador en cualquier momento, sin una garantía de estabilidad laboral.

En resumen, el documento revela la presencia de cláusulas abusivas por parte del empleador, que incluyen modificaciones frecuentes en las condiciones laborales, la utilización inadecuada de la modalidad de contrato y una falta de seguridad y estabilidad para el trabajador. Estas prácticas son contrarias a los derechos laborales y requieren medidas para proteger los derechos del trabajador.

10.5 Descripción específica de caso de acompañamiento a trabajador

En el desarrollo de la práctica se tuvo conocimiento del caso del trabajador Jhon Alexander Yate Gonzáles, a quien se le brindó asesoría jurídica y le fue proyectada Acción de Tutela solicitando el amparo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, debilidad manifiesta, salud, seguridad social, vida digna, dignidad humana, mínimo vital, trabajo y demás derechos fundamentales que se vieran vulnerados por el actuar de la accionada, con base en los

hechos que se expondrán más adelante. Acción constitucional en la cual el juez concedió el amparo de los derechos del usuario y ordenó su reintegro inmediato, tal y como se observará posteriormente.

En este caso, el usuario acude comentando que suscribió contrato por obra y/o labor con la empresa SP INGENIEROS S.A.S el 12 de septiembre del año 2022, pactando el desempeño del cargo de Oficial de Obra, por el cual devengaba un salario mensual correspondiente a *tres millones cuatro mil ciento setenta pesos* (\$3.004.170), salario que representaba su único sustento y el de su familia. Comenta que, el 17 de octubre de 2022 cuando se desplazaba en bicicleta desde su casa, tuvo una caída que le ocasionó una contusión de rodilla, según diagnóstico médico, por la cual le ordenaron inicialmente dos días de incapacidad y, de manera posterior, siete días de incapacidad médica. Agregó el usuario que, en todo momento puso en conocimiento de la empresa su estado de salud y notificó las incapacidades médicas que le fueron ordenadas, la última vía Whatsapp corporativo, en donde le fue confirmada la recepción de la comunicación.

No obstante, la diligencia del trabajador para notificar a su empleador, el 31 de octubre de 2022 la empresa decidió dar por terminado su contrato de trabajo, notificándolo el mismo día a través de un mensaje de WhatsApp, en donde le enviaron la carta de despido, argumentando que la terminación de la relación laboral se daba en razón a la “ejecución del 12% de la obra”, de acuerdo con lo establecido en la siguiente cláusula contractual:

Figura 8.

Cláusula contractual

LABOR CONTRATADA:

"La duración del presente contrato será hasta completar el 12% del avance presupuestal de las Obras para la construcción del segundo grupo de facilidades de pozos de desarrollo primario y secundario del campo castilla de Ecopetrol S.A en la orden de servicio N° 3045332-002-LL de SP INGENIEROS S.A.S"

Dicha terminación sucedió entonces de manera unilateral bajo ese argumento por parte de la empresa, aun cuando dicha obra seguía en ejecución y aún continuaba laborando personal en la zona e, incluso, cuando se trataba de labores permanentes que continuaba ejecutando la empresa como contratista de Ecopetrol para ese momento, por lo cual se entiende que el objeto y la causa del contrato seguían vigentes. Igualmente, no había manera de comprobar para ese momento que se hubiese completado ya el 12% del avance presupuestal de la obra, el cual se alega conforme a la cláusula expuesta.

Con base en los hechos narrados y manifestando la afectación a los derechos fundamentales del trabajador vulnerados con esta cláusula, el día 28 de noviembre de 2022 se interpone Acción de Tutela exponiendo el fundamento fáctico de la vulneración y la afectación al mínimo vital y demás derechos fundamentales del trabajador. El 14 de diciembre de 2022 el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Acacías - Meta RESUELVE, en primer lugar, CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, debilidad manifiesta, salud, seguridad social, vida digna, dignidad humana, mínimo vital y trabajo y ORDENAR al Representante Legal de la empresa SP INGENIEROS S.A.S. que en el término de 48 horas reintegre al señor JHON ALEXANDER YATE GONZALEZ en el cargo que desempeñaba o en uno de mejores condiciones y en el cual se cumplan estrictamente las restricciones laborales que indique el médico tratante si a ello hubiere lugar y, finalmente, ORDENAR al Representante Legal de la empresa SP INGENIEROS S.A.S. le pague al señor JHON ALEXANDER YATE GONZALEZ todos los salarios, las prestaciones sociales y cotización a pensión los cuales fueron dejados de percibir desde la terminación de su contrato laboral.

En la parte motiva del fallo de tutela en referencia, el Juez reitera el análisis de la Corte Constitucional en Sentencia T-344 de 2016, que establece: “Derecho a la estabilidad laboral reforzada en contrato de obra o labor determinada-Reiteración de jurisprudencia La estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es **el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta**, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario.”. En el presente caso, el Juez concluye que hay razones suficientes para amparar el derecho que le asiste al señor JHON ALEXANDER YATE GONZALEZ y en consecuencia, se sugiere a la parte pasiva, para que, si es su deseo, acuda ante el Ministerio del Trabajo y **solicite el permiso para despedir al tutelante, toda vez que, para ello, se deben agotar y cumplir con los derechos emanados en materia laboral.** Además, agregó que se debía reintegrar al trabajador al cargo en el cual desempeñaba sus labores o en uno de mejores condiciones, pagando los salarios dejados de percibir desde el momento de su despido, al igual que el reconocimiento de las prestaciones sociales y afiliación al fondo de pensiones, toda vez que ese salario que dejó de percibir afectó el mínimo vital propio del trabajador y de su familia.

Este caso permite llegar a las siguientes conclusiones: En primer lugar, recordar que el hecho de que la empresa accionada no hubiese demostrado al trabajador que, efectivamente se cumplió con el 12% de avance presupuestal de la obra, tal y como se enuncia en la causal de terminación del contrato, permite deducir que no fue la verdadera razón del despido del trabajador, el cual se realizó en el marco de un estado de debilidad manifiesta de éste, por lo que el empleador

debía acudir al Ministerio del Trabajo y solicitar el permiso para realizar el despido, velando por salvaguarda de los derechos laborales del señor YATE GONZÁLES. En ese sentido, la segunda conclusión se sitúa en el hecho de que la empresa hizo uso abusivo de una cláusula de terminación del contrato que, si bien responde al tipo de contrato suscrito entre las partes (contrato por Obra y/o Labor), no obedecía a la realidad de la situación laboral del empleado y el avance real de la obra. Finalmente, recordar que solo se efectuó el despido de ese trabajador alegando dicha causal, los demás trabajadores siguieron laborando de manera normal y la obra continuó en su desarrollo normal, lo cual confirma que el motivo del despido del accionante fue una discriminación laboral a su estado de salud, vulnerando los derechos de un trabajador en condición de debilidad manifiesta, lo cual no está permitido por la ley en Colombia.

11. Tercer informe practica Jurídico Social

El presente informe tiene como objetivo detallar las acciones llevadas a cabo durante la tercera fase de la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral de Valledupar, encaminadas al cumplimiento del tercer objetivo específico:

Establecer los conceptos jurídicos y la normatividad vigente en el marco del procedimiento jurídico al que los trabajadores van a acceder mediante la herramienta dinámica a proporcionar.

11.1 Componente práctico

Dentro del marco de las asesorías brindadas a los trabajadores, se llevó a cabo un exhaustivo análisis de cada caso en particular, lo cual permitió determinar conceptos específicos y detallados. Estos conceptos, meticulosamente elaborados, fueron registrados de manera precisa y organizada en la página de recopilación de datos de la entidad, Legis Office.

El proceso de recopilación de información se desarrolló de forma rigurosa, llevando a cabo una carga mensual de los conceptos obtenidos a través de las asesorías brindadas. Cada mes, se procedió a ingresar en la plataforma correspondiente los datos recopilados, asegurando así la actualización constante y confiable de la información.

Este procedimiento no solo permitió contar con una base de datos sólida y confiable, sino que también facilitó el análisis y seguimiento de los casos atendidos, brindando una visión clara de la evolución y situación de cada trabajador en particular. De esta manera, se logró una gestión eficiente y efectiva, respaldada por un registro detallado y completo de los conceptos generados a partir de las asesorías proporcionadas.

Gracias a la utilización de la plataforma Legis Office como herramienta de recopilación de datos, se logró una gestión más ágil y centralizada, facilitando la consulta y el acceso a la información para futuros análisis y evaluaciones. Asimismo, se garantizó la confidencialidad y seguridad de los datos, cumpliendo con los estándares y normativas establecidas.

En conclusión, el trabajo de asesoría a los trabajadores no solo se limitó a proporcionar orientación legal, sino que también implicó un arduo proceso de registro y recopilación de conceptos específicos, los cuales fueron cuidadosamente cargados en la plataforma Legis Office de manera mensual. Este enfoque integral y metódico aseguró un seguimiento efectivo y una gestión informada de cada caso, fortaleciendo así el respaldo y la calidad de la labor realizada.

Figura 9.

Pagina legis office

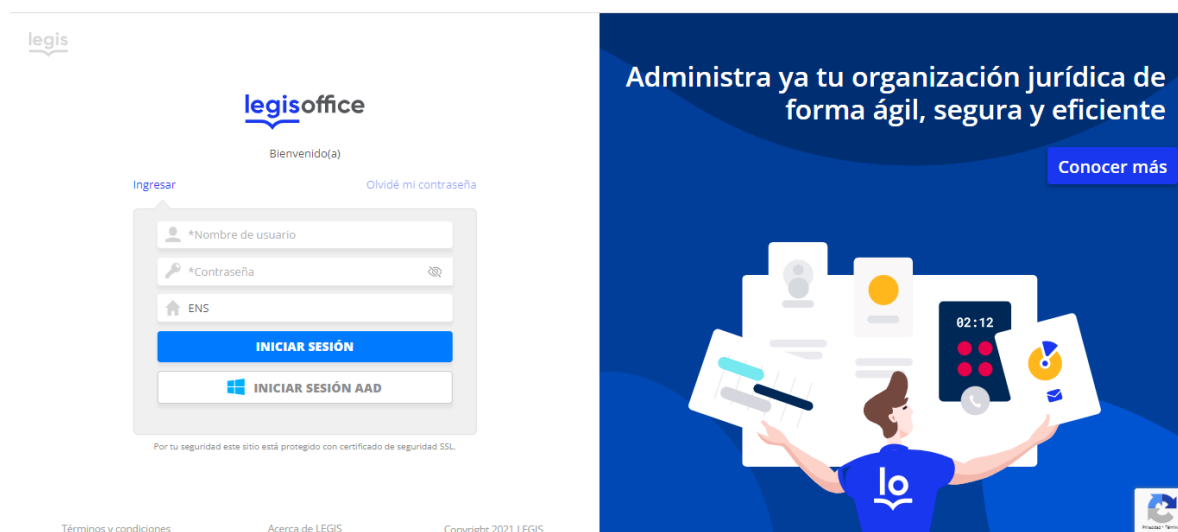


Figura 10.

Registro de datos personales para cada usuario

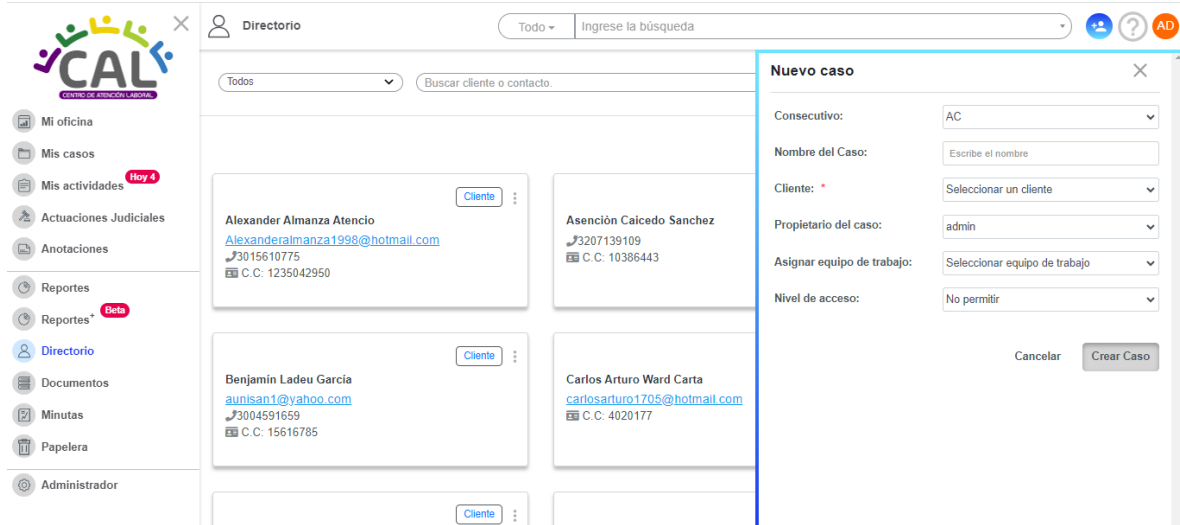


Figura 11.

Registro de datos personales para cada usuario

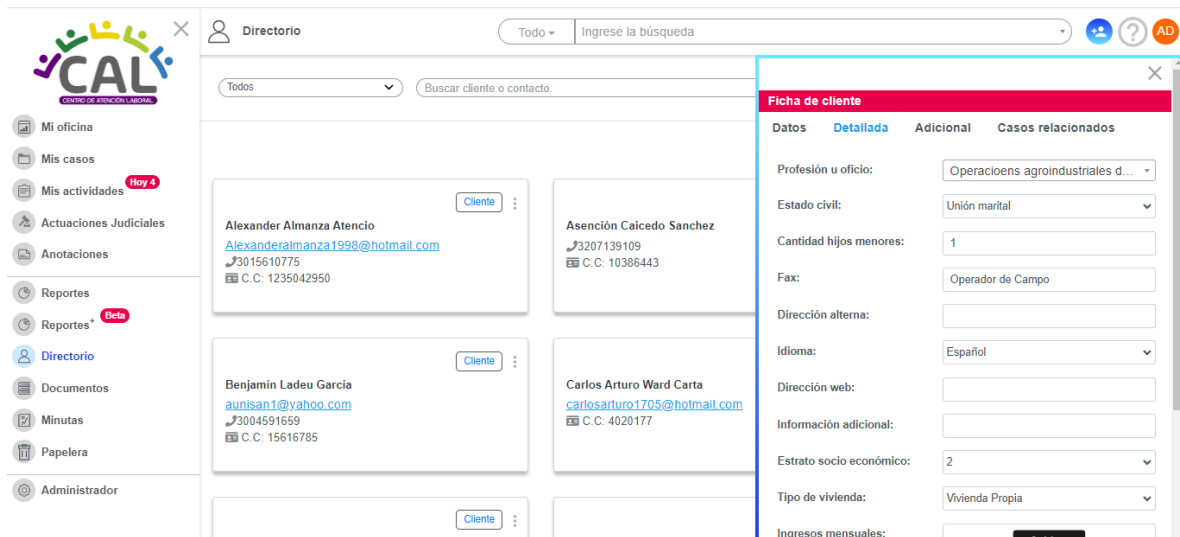


Figura 12.

Descripción del caso referido por el trabajador.

AC-19024 / Asesoría Jurídica Abelardo Blanco Carvajal 0... Archivado No permitir
Abelardo Blanco Carvajal / Ninguna CAL VALLEDUPAR

Seguimiento Información Documentos Integrantes Anotaciones Cuantías Historial

Detalle del Caso Información Adicional Instancias

Nombre del Caso: Asesoría Jurídica Abelardo Blanco Carvajal 050522

Cliente: Abelardo Blanco Carvajal

Número radicado:

Descripción: El usuario, LORENZON AGUSTIN PITA BARRERA, beneficiario del señor Abelardo Blanco, manifiesta la necesidad de iniciar el proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral, por lo cual se procede a indicar que debe contar con los documentos análisis de puesto de trabajo e historia clínica, en este sentido se indica lo siguiente, debe contar con la transcripción de la historia clínica, así como contar con la respectiva valoración por medicina laboral. En este sentido, el usuario procede a revisar los documentos pendientes para adelantar dicho trámite, conforme a los decretos 1352 de 2013; Decreto 1507 de 2014 y Decreto 1477 de 2014, se entiende que la calificación de origen es el Procedimiento por el cual se determina si la situación que conlleva al

11.2 Componente teórico

Con el objetivo de establecer los conceptos jurídicos más relevantes utilizados para brindar acompañamiento y asistencia legal a los trabajadores, se desarrollan los siguientes procedimientos dirigidos a la protección y restablecimiento de derechos laborales.

Figura 13.

Infografía: Mecanismos para la defensa de sus derechos



11.2.1 Notificación de estado de salud

La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado, quien se encuentra en uno de los extremos de la relación laboral, se halla en una situación de *debilidad manifiesta*, dando lugar a la denominada *estabilidad laboral reforzada*, con especial protección constitucional, 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” (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-470/1997)

En sentencia T-188 de 2017 la Corte reitera que la protección constitucional para el trabajador que en general tenga una considerable afectación en salud dependerá de 3 factores:

Empero, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; **(ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente,** (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-188, 2017) **(negrilla es del autor)**

De acuerdo con lo mencionado, es una obligación legal de los trabajadores en Colombia informar oportunamente a sus empleadores cualquier situación que afecte su salud e integridad personal. Esto fue establecido en una sentencia del Consejo de Estado - Sección Segunda, del 2 de junio de 2016, expediente 50002342000201200122, con la Dra. Sandra Lisset Ibarra Vélez como ponente. En dicha sentencia, al resolver un recurso de apelación, se dispuso lo siguiente:

Con base en lo expuesto, la Sala enfatiza que es una obligación legal del trabajador informar al empleador acerca de las situaciones adversas que afecten su integridad personal y estén relacionadas con su salud. Esto evita que el empleador se beneficie de la falta de información, y también evita que posteriormente se asuma intempestivamente en la

jurisdicción que el trabajador tiene una discapacidad, lo cual conllevaría diversas obligaciones para el empleador que no había previsto debido a su desconocimiento de dicha discapacidad (Consejo de Estado, 2016)

Una vez que el accidente laboral o la enfermedad han sido reportados al empleador, el trabajador puede estar amparado por la estabilidad laboral reforzada, lo que impide al empleador despedirlo sin la autorización expresa del Ministerio del Trabajo. En caso de obtener dicha autorización, el empleador podrá proceder al despido y a la liquidación del contrato laboral. Es importante tener en cuenta que, de acuerdo con la Sentencia C-531 de 2000, el despido solo será efectivo si se cuenta con la autorización correspondiente; de lo contrario, no tendrá validez legal.

Se adjunta anexo de notificación legal de estado de salud para otorgamiento de estabilidad laboral reforzada de acuerdo a la Ley 361 de 1997 y ratificado por la sentencia C – 744 de 2012, utilizado por uno de nuestros usuarios a efectos de informar al empleador (Ver Anexo B).

11.2.2 Derecho de petición

La jurisprudencia constitucional ha reconocido que las reglas de la estabilidad laboral reforzada son aplicables a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de contratos como lo es el contrato de Obra y/o Labor, por lo cual, ante cualquier condición que constituya estabilidad laboral reforzada para un trabajador y, con el fin de terminar el vínculo laboral, será imperativo que el empleador acuda ante el Ministerio de Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado. El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio para poder terminación la relación laboral y acreditar al trabajador que existe una justa causa para esto, señalando todas las causales y normas que permiten finalizar el vínculo.

En ese sentido, ante el evento en que el procedimiento de terminación del contrato laboral no cumpla con las reglas establecidas por la ley y jurisprudencia y, si el empleador no cuenta con la autorización del Ministerio ni logra acreditar la justa causa del despido, el trabajador cuenta con una serie de herramientas de acceso a la justicia que podrá agotar en aras del reconocimiento y restablecimiento de su derecho, el cual podrá reclamar en un primer momento directamente a su empleador mediante un Derecho de Petición que estará estructurado de acuerdo a la solicitud concreta del caso del trabajador y sus necesidades específicas.

El Derecho de Petición será entonces el primer recurso que el trabajador podrá agotar como reclamación directa al empleador, solicitando información detallada, concreta y precisa acerca de las causales que acreditan la justa causa del despido, la autorización del Ministerio de Trabajo y, de igual manera, solicitando de inmediato el reintegro a la labor y funciones que se venían desempeñando en la empresa, las cuales deberán responder en todo momento a las recomendaciones médico laborales vigentes que tenga el trabajador, las cuales debieron ser notificadas oportunamente al empleador. Sea válido señalar que el indebido procedimiento de terminación del contrato laboral avala al trabajador para interponer una acción constitucional, en este caso Acción de Tutela, mediante la cual se puedan proteger sus derechos fundamentales y en donde se solicite igualmente el reintegro del trabajador a su labor y funciones habituales suscritas en el contrato labor.

Este recurso pretende reivindicar la situación del trabajador mediante una reclamación directa a su empleador e igualmente constituirá material probatorio que se podrá adjuntar de manera posterior en una acción constitucional y/o en el evento de iniciar un proceso ordinario laboral, para lo cual el trabajador deberá esperar por una respuesta y proceder de la empresa en el tiempo legalmente establecido para el Derecho de Petición, el cual será de 15 días. Una vez se

cumpla el término, si el trabajador no recibió respuesta alguna, estará facultado para poder acudir de inmediato a la justicia mediante Acción de Tutela o, si así lo desea, mediante procedimiento ordinario.

11.2.3 Acción de tutela

La Corte Constitucional ha sostenido que no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de los derechos de los trabajadores. Por este motivo, la jurisprudencia constitucional considera que la acción de tutela es procedente para solicitar y obtener el reintegro laboral de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo, incluso si se hubiese dado una indemnización.

La Corporación precisa en sentencia T-317/17 al respecto:

se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-317, 2017)

Dicho de esta manera, todo trabajador que se encuentre frente a los eventos descritos por la Corte estará facultado para acceder a la justicia mediante este recurso solicitando el amparo de su derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada y requiriendo su reintegro laboral inmediato a la empresa y labor que venía desempeñando.

A continuación, se enumeran algunos parámetros que los trabajadores deberán tener en cuenta para la presentación de La Acción de Tutela:

1. No requiere de abogado.
2. El derecho debe haberse violado o desconocido, o debe encontrarse amenazado.
3. No debe existir ningún otro medio para proteger el derecho, a menos que sea necesario actuar rápidamente para que no se cause un perjuicio irremediable.
4. No pueden interponerse dos acciones de tutela por los mismos hechos y derechos.
5. Dentro de los tres días siguientes a la notificación del fallo, puede ser impugnado por el demandante o el demandado.
6. Si los demandados incumplen la decisión del juez o no la ejecutan en el tiempo indicado, usted puede acudir ante el mismo juez de primera instancia, para presentar el incidente de desacato.
7. En caso de que no tenga conocimiento claro del trámite de la Acción de Tutela, usted puede acudir a la Personería o Defensoría del Pueblo, en el lugar en donde se encuentra domiciliado para que sea asesorado.

Impugnación del fallo de tutela.

La Corte Constitucional en Auto N°019/94 define el recurso de impugnación como

un derecho de carácter constitucional, toda vez que responde al cumplimiento del mandato superior de que toda actuación judicial se someta a un debido proceso, y que toda sentencia pueda ser apelada o consultada, es decir, que impere el principio democrático de la doble

instancia. El acatamiento de estos postulados significa, ni más ni menos, el cumplimiento del deber supremo de todo juez de administrar justicia. El juez de tutela ha omitido su deber constitucional y legal de dar el trámite correspondiente a la impugnación, esto es, remitir el expediente a su superior jerárquico (Corte Constitucional, Auto No. 019, 1994)

La impugnación al fallo de tutela se puede presentar en los siguientes casos:

Cuando el demandante considera que el fallo no brinda una protección adecuada a sus derechos fundamentales o no ha sido suficiente para remediar la situación.

Si el demandado considera que el fallo es desfavorable y desea apelar para obtener un resultado más favorable.

Cuando existen argumentos jurídicos o pruebas adicionales que no fueron considerados por el juez de primera instancia y podrían tener un impacto en la decisión.

En casos en los que se considera que el fallo contiene errores de hecho o de derecho que afectan la validez de la decisión.

En conclusión, la impugnación del fallo de tutela proporciona a la parte afectada por una decisión adversa la oportunidad de que dicho fallo sea revisado por una instancia jerárquica superior. Este proceso se enmarca en el principio de doble instancia, el cual no solo es un principio fundamental en materia de tutela, sino también un derecho y una garantía para las partes involucradas. Gracias a la impugnación, se busca asegurar un análisis exhaustivo y justo de la situación, con el objetivo de proteger de manera efectiva los derechos fundamentales de las personas involucradas en el caso.

Revisión de la Corte Constitucional

A la Corte Constitucional le corresponde revisar los fallos de tutela proferidos por todos los jueces y tribunales de la República, que seleccione con tal objeto. Por ello, la Corte no conoce directamente de acciones de tutela. (decreto 2591 de 1991).

Una vez presentado el recurso de impugnación, sin importar la decisión del tribunal, este deberá remitir el expediente a la Corte Constitucional en un plazo máximo de 2 días posteriores al fallo de segunda instancia. Es importante destacar que este procedimiento de remisión no se aplica a todos los casos de acciones de tutela, sino que se reserva para aquellos casos en los que se considera que plantean cuestiones constitucionales relevantes o tienen un interés jurídico y social significativo. Durante el proceso de revisión, la Corte Constitucional realiza un análisis exhaustivo del fallo emitido por el tribunal de segunda instancia. En esta etapa, la Corte puede confirmar, modificar o revocar dicho fallo.

Existen una serie de criterios que orientan el proceso de selección de tutelas conforme con lo previsto en el artículo 52 del Reglamento Interno de la Corte (Acuerdo 02 de 2015), a saber:

Criterios objetivos: unificación de jurisprudencia, asunto novedoso, necesidad de pronunciarse sobre una determinada línea jurisprudencial, exigencia de aclarar el contenido y alcance de un derecho fundamental, posible violación o desconocimiento de un precedente de la Corte Constitucional.

Criterios subjetivos: urgencia de proteger un derecho fundamental o la necesidad de materializar un enfoque diferencial. 17 REPÚBLICA DE COLOMBIA REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL CORTE CONSTITUCIONAL

Criterios complementarios: lucha contra la corrupción, examen de pronunciamientos de instancias internacionales judiciales o cuasi judiciales, tutela contra providencias judiciales en los términos de la jurisprudencia constitucional, preservación del interés general y grave afectación

del patrimonio público. Sin perjuicio de estos criterios orientadores, el trámite de selección de tutelas que adelanta este Tribunal es discrecional, por lo cual estos criterios son meramente enunciativos.

La ciudadanía colombiana está igualmente facultada para hacer una solicitud de selección a revisión. El Tribunal dispone de tres canales para presentar las solicitudes ciudadanas de selección:

Por medio de la presentación de un memorial físico de solicitud ciudadana de selección en la ventanilla de la Secretaría General de la Corte Constitucional (Palacio de Justicia, calle 12 No. 7-65, horario de atención: de 08:00 a. m. a 05:00 p. m.).

Mediante la página web www.corteconstitucional.gov.co. Hacer clic en el botón contáctenos, luego dar clic en el botón trámites o solicitudes relacionados con un proceso de tutela o de constitucionalidad, incluidas solicitudes de selección revisión. Luego diligenciar el formulario y, finalmente, hacer clic en enviar.

A través de correo electrónico dirigido a la dirección secretaria4@corteconstitucional.gov.co.

11.2.4 Procedimiento Ordinario

El proceso ordinario laboral tiene como objetivo buscar el reconocimiento judicial de los derechos del trabajador, obligando al empleador o la parte acusada a reconocer la violación de dichos derechos. Para lograr esto, es necesario recurrir a la intervención de la parte judicial, la cual legalmente resolverá la obligación de la otra parte de compensar la cantidad requerida por el afectado.

Es utilizado para resolver conflictos laborales, siempre y cuando no se aplique un tratamiento especial establecido por la norma procesal laboral. Hay dos tipos de procesos ordinarios: de única instancia y de primera instancia, los cuales se clasifican según el valor objetivo del proceso. Este valor objetivo se determina a partir de dos variables: la naturaleza del asunto y la cuantía por la cual se instaura el proceso.

El proceso ordinario laboral resuelve conflictos laborales, dividiéndose en procesos de única instancia y primera instancia según la cuantía del asunto. La Ley establece montos mínimos para determinar la instancia correspondiente: Menos de veinte (20) salarios mínimos legales vigentes para única instancia igual o superior a veinte (20) salarios mínimos legales vigentes para primera instancia. (Módulo de formación especializada sobre proceso laboral ordinario)

Por orden judicial como mecanismo transitorio

En relación con la protección transitoria que garantiza la acción de tutela, el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 dispone:

Artículo 8. La tutela como mecanismo transitorio. Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado. En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela. Si no la instaura, cesarán los efectos de éste (Constitución Política, 1991)

En virtud de lo expuesto, El amparo transitorio se presenta en situaciones en las cuales, a pesar de contar con otros mecanismos de defensa, las circunstancias del caso requieren una

intervención inmediata e inevitable por parte del juez constitucional. Esto tiene como objetivo prevenir la violación de los derechos fundamentales y evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. Sin embargo, se establece un plazo razonable mientras el tutelante acude a instaurar el medio de control judicial ordinario y dicho proceso culmina con sentencia.

Por fallos desfavorables

La Corte ha manifestado de forma reiterada que acudir a la acción de tutela cuando existen mecanismos ordinarios de defensa, desconoce que los procedimientos administrativos y los procesos ante la administración de justicia son los primeros y más propicios escenarios para garantizar la vigencia de los derechos fundamentales. En particular, si el mecanismo con que cuenta la persona que considera afectados sus derechos es una acción judicial, desconocer la prevalencia de ésta desfigura el papel institucional de la acción, ignora que los jueces ordinarios tienen la obligación de garantizar la efectividad de los derechos fundamentales y vulnera el debido proceso al convertir los procesos de conocimiento en procesos sumarios. Por estas razones, un requisito de procedencia formal de la acción de tutela es que se hayan agotado todas las instancias y recursos en los cuales el afectado hubiera podido solicitar la protección del derecho amenazado o vulnerado. No obstante, la Corte ha establecido dos eventos en los que, reconociendo la existencia de otro medio de defensa judicial, es procedente la acción de tutela. Uno de ellos ocurre cuando se determina que el medio o recurso existente carece de eficacia e idoneidad y, el otro, cuando la tutela se instaura como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-241/2013)

En conclusión, después de haber explorado y agotado los recursos constitucionales en busca del reconocimiento y protección de los derechos fundamentales, el siguiente paso necesario es acudir a la jurisdicción ordinaria. En esta instancia, es el juez quien tiene la facultad de evaluar

y determinar la procedencia de los derechos reclamados, así como de brindar la debida protección a aquellos que han sido vulnerados. La jurisdicción ordinaria se convierte en el último recurso para buscar la justicia y la salvaguardia de los derechos fundamentales, permitiendo a los individuos obtener una respuesta adecuada y equitativa ante situaciones de violación o afectación de sus derechos.

12. Cuarto informe de Práctica Social

El presente informe tiene como objetivo detallar las acciones llevadas a cabo durante la tercera fase de la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral de Valledupar, encaminadas al cumplimiento del cuarto objetivo específico:

Crear una herramienta dinámica de contenido visual y auditivo, animación, que sea de fácil propagación entre los trabajadores del sector, la cual facilite la comprensión de los medios jurídicos de los que ellos disponen para acceder al amparo de sus derechos

12.1 Componente práctico

Se hace evidente la necesidad de desarrollar una herramienta que funcione como una guía para aquellos trabajadores cuyos derechos se ven vulnerados. Esta herramienta les proporcionaría los recursos necesarios para comprender y ejercer las acciones legales destinadas a proteger sus derechos. Durante nuestra investigación, hemos notado que la atención se centra en los trabajadores de zonas más lejanas, quienes carecen de acceso a servicios legales profesionales. Por lo tanto, consideramos esencial difundir los mecanismos que existen para garantizar la protección de sus derechos, por esta razón decidimos crear una herramienta dinámica utilizando la página web <https://www.vyond.com>. A través de esta plataforma, se desarrolla una animación que cuenta la historia de "Juan", un minero que enfrenta una situación común entre los trabajadores del sector, un despido sin justa causa y discriminatorio ya que se realiza en razón a su estado de salud. La historia desarrolla las herramientas jurídicas que Juan utiliza para defender de manera efectiva sus derechos fundamentales por sí mismo.

Por último, se realiza la entrega del material recolectado y realizado como último objetivo de esta práctica jurídica social y se propone realizar la difusión electrónica a los presidentes de los sindicatos con los que más hemos venido trabajado, de manera que sea más efectiva la propagación del material a todos los trabajadores interesados.

13. Conclusiones

El ejercicio de asesoría y acompañamiento jurídico que se brindó a través del desarrollo de la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral de Valledupar permitió evidenciar la problemática a la que se exponen los trabajadores del sector minero energético de la región norte de Colombia, contratados a través de la modalidad Obra y/o Labor, quienes presentan una condición de debilidad manifiesta. La comunicación con los trabajadores y sindicatos del sector permitió descubrir la dinámica de desvinculación laboral que manejan muchas empresas, principalmente de tercerización, para poder finalizar la relación con los trabajadores que se encuentran respaldados bajo el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, sin dar lugar al correspondiente trámite de autorización ante el Ministerio de Trabajo ni indemnizar al trabajador.

La modalidad de contratación para Obra y/o Labor es el tipo de vinculación laboral más frecuente en este sector, el cual se caracteriza por la constante realización de proyectos de obra con una duración determinada en el tiempo y unas labores específicas a realizar, motivo por el cual las empresas optan por iniciar relaciones laborales con trabajadores destinados a desarrollar únicamente las funciones durante el tiempo o porcentaje de desarrollo pactado en la cláusula contractual. Por medio de los documentos allegados por los diferentes trabajadores con quienes se trabajó en el desarrollo de la práctica, se analizó que la cláusula más común en referencia a la duración y finalización de contrato ha sido la de definir un porcentaje determinado de desarrollo de obra, por lo cual, al momento de desvincular a los trabajadores, estas empresas están justificando la terminación laboral únicamente bajo el argumento de que el empleado cumplió con el desarrollo de dicho porcentaje, incluso cuando se observa que los demás trabajadores continúan

en sus labores habituales y la obra se sigue desarrollando de la misma manera durante un tiempo prolongado.

El sector minero energético se ha caracterizado a lo largo de la historia por el gran riesgo y exposición de sus trabajadores a sufrir accidentes laborales y adquirir enfermedades derivadas del constante contacto con sustancias de riesgo biológico o el frecuente manejo de máquinas y equipo de exploración minera y construcción pesada, el cual supone un esfuerzo y exposición a todos los posibles accidentes o fallas técnicas que de allí se deriven, comprometiendo el estado y salud física y mental de los obreros, quienes se encuentran en una condición de debilidad manifiesta y deben incluso seguir desarrollando sus labores a pesar de los padecimientos adquiridos, esto en razón a la constante incertidumbre de poder perder sus trabajos si reportan sus patologías o si refieren sus recomendaciones médico legales al empleador para ser reubicados laboralmente. El contacto con los trabajadores de este sector permitió evidenciar que, una muestra de empresas de tercerización y compañías transnacionales han omitido por completo el debido proceso que le asiste a los trabajadores respaldados por un fuero de estabilidad laboral reforzada, optando por terminar relaciones laborales con el argumento de que el trabajador cumplió con el porcentaje de obra establecido en el contrato de trabajo, sin haber solicitado previamente autorización de un inspector de trabajo teniendo en consideración la condición de salud de su trabajador.

De la caracterización de la problemática descrita, se demostró que el sector obrero de la industria minero-energética requiere de un gran conocimiento de sus derechos laborales y el fuero constitucional que les asiste en las diferentes condiciones de debilidad manifiesta a que se pueden ver expuestos. Se trata de un sector de trabajadores que requiere una serie de conocimientos precisos acerca de los procedimientos jurídicos y formales que pueden ejercer en defensa y

reivindicación de sus derechos laborales individuales. En este sentido, se desarrolló una herramienta audiovisual que contiene la ejemplificación de un proceso de defensa de un trabajador a quien le asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada, a través del ejercicio de la normatividad y procesos establecidos por la ley colombiana, las normas convencionales y recomendaciones que rigen por bloque de constitucionalidad y el gran desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucionales y demás cuerpos judiciales, el cual permite dotar al trabajador con las herramientas necesarias para que logre identificar el caso y posición del empleador y optar por el procedimiento jurídico que más facilite su condición y por medio del cual defienda sus derechos laborales.

Referencias Bibliográficas

Ejemplo

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 57 de 1887. Art. 13. Abril 15 de 1887 (Colombia)

Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No 27.622, 7 de junio de 1951.

Consejo de Estado. Sección Segunda. Proceso 50002342000201200122 (M.P. Sandra Lisset Ibarra Vélez; junio 2 de 2016)

Constitución Política de Colombia [Const.]. 7 de julio de 1991 (Colombia)

Corte Constitucional de Colombia. Sala Novena. Sentencia T-241 de 2013 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; abril 19 de 2013)

Corte Constitucional de Colombia. Sala Octava. Sentencia T-936 de 2009 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto; diciembre 14 de 2009)

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C-401 de 2005. (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; abril 14 de 2005)

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C-483 de 2008 (M.P. Rodrigo Escobar Gil; mayo 15 de 2008)

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C-531 de 2000 (M.P. Álvaro Tafur Galvis; mayo 10 de 2000)

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C-55 de 1994 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; diciembre 6 de 1994)

Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia SU-049 de 2017. (M.P. María Victoria Calle Correa; febrero 02 de 2017)

Corte Constitucional de Colombia. Sala Quinta. Sentencia T-1046 de 2008 (M.P. Mauricio González Cuervo; octubre 25 de 2008)

Corte Constitucional de Colombia. Sala Quinta. Sentencia T-467 de 2010 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; junio 16 de 2010)

Corte Constitucional de Colombia. Sala Séptima. Sentencia T-320 de 2016 (M.P. Alberto Rojas Ríos; junio 21 de 2016)

Corte Constitucional de Colombia. Sala Sexta de Revisión. Sentencia T-020 de 2021 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; enero 27 de 2020)

Corte Constitucional de Colombia. Sala Sexta. Sentencia T-780 de 2008 (M.P. Marco Gerardo Monroy; agosto 13 de 2008)

Corte Constitucional de Colombia. Sala Tercera. Sentencia T-263 de 2009 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; abril 3 de 2009)

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

Decreto 2591 de 1991 [Presidente de la República]. Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política. Noviembre de 1991

Díaz, L. y García, S. (2018). Una mirada al contrato por obra o labor en Colombia (Tesis de pregrado). Universidad de La Salle, Bogotá.

ECOEdiciones. (2020). Cartilla Laboral 2020. ECOEdiciones

Escuela Nacional Sindical (2019). *Módulo de formación especializada sobre proceso laboral ordinario*. <https://calcolombia.co/wp-content/uploads/2020/06/Sobre-Proceso-Laboral-Ordinario.pdf>

García, J. (2018) Consideraciones legales y jurisprudenciales sobre el amparo constitucional.

Revista Nueva Época 51, pp. 13-51

Herrera, J. y Camacho, A. (2019). *Derecho Individual del Trabajo*. Editorial Universidad de Rosario.

Ley 1395 de 2010 [Congreso de la República]. Por la cual se adoptan medidas en materia de descongestión judicial. Julio 12 de 2010

Ley 712 de 2001 [Congreso de la República]. Por el cual se reforma el Código Procesal del Trabajo. Diciembre 5 de 2001

Obando, J. (2015). *Derecho laboral*. Editorial Temis.

Apéndices

Apéndice A. Otro sí firmado por trabajador

“OTRO SI N°11 AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CELEBRADO

ENTRE XXXXXX X.X. Y HEXXX AXXXXXX ROXXXX LAXXXX

*Entre los suscritos, XXXX XXXXXX mayor y vecino de la ciudad de Bogotá, obrando en nombre y representación de XXXXX. quien en adelante se denominará **EL EMPLEADOR** por una parte y por la otra. **HEXXX AXXXXXX ROXXXX LAXXXX**, identificado como aparece al ple de su firma, quien en adelante se denominará **EL TRABAJADOR**, de manera libre voluntaria y sin presión alguna, han convenido modificar el contrato de trabajo que rige la relación laboral entre las partes teniendo en cuenta las siguientes*

CONSIDERACIONES

1. Que el día, 21 DE JUNIO DE 2022 DE 2022 EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR suscribieron contrato de trabajo

2. Que el día 24 de agosto de 2022 EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR suscribieron el Otrosí No.1 donde se realizó renovación del contrato de trabajo al 23% de avance de obra.

3. *Que el día, 12 de septiembre de 2022 EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR suscribieron el Otrosí No.2 donde se realizó renovación del contrato de trabajo al 30% de avance de obra.*

3.*Que el día 03 de noviembre de 2022 EL EMPLEADOR EL TRABAJADOR suscribieron el Otrosí No. 3 donde se realizó renovación del contrato de trabajo al 32% de avance de obra.*

5. *Que el día 22 de noviembre de 2022 EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR suscribieron el Otrosí No.4 donde se realizó renovación del contrato de trabajo al 36% de avance de obra.*

6.*Que el día 28 de noviembre de 2022 EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR suscribieron el Otrosí No.5 donde realizo renovación del contrato de trabajo al 40% de avance de obra*

7. *Que el día 14 de febrero de 2022 EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR suscribieron el Otrosí No. 8 donde se realizó renovación del contrato de trabajo al 42% de avance de obra.*

8. *Que el día, 20 de enero de 2023 EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR suscribieron el Otrosí No.7 donde se realizó renovación del contrato de trabajo al 45% de avance de obra.*

9. *Que el día, 8 de marzo de 2023 EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR suscribieron el Otrosí No. 8 donde se realizó renovación del contrato de trabajo al 47% de avance de obra.*

10. *Que el día, 25 de marzo de 2023 EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR suscribieron el Otrosí No. 9 donde se realizó renovación del contrato de trabajo al 50% de avance de obra.*

11. *Que el día, 05 de abril de 2023 EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR suscribieron el Otrosí No. 10 donde se realizó renovación del contrato de trabajo al 52% de avance de obra.*

12. *Que una vez revisadas y evaluadas las necesidades del proyecto encontramos que es factible para EL TRABAJADOR, renovar su contrato de trabajo.*

13 *Que por lo anterior las partes han acordado que el contrato individual de trabajo se regirá conforme a las siguientes*

CLÁUSULAS

PRIMERA: *Modificar las cláusulas octava y novena, del contrato de trabajo las cuales quedaran asi:*

OCTAVA: *La duración de la relación contractual que por el presente instrumento se pacta, se mantendrá vigente por el 54% de avance del contrato ODS No. 3045325-002-LL-XXXXXX, con respecto al cronograma de obra. El contrato podrá terminar antes de la ejecución de la labor acordada, por fuerza mayor, caso fortuito, o si EL EMPLEADOR se viere obligado por cualquier motivo a suspenderla.”*

Apéndice B. Notificación legal de estado de salud para otorgamiento de estabilidad laboral reforzada

Albania La Guajira, _____ del año 2021

Señores

CHM MINERIA SAS

CARBONES DEL CERREJON LIMITED

REFERENCIA: NOTIFICACIÓN LEGAL DE ESTADO DE SALUD PARA OTORGAMIENTO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, DE ACUERDO A LA LEY 361 DE 1997, RATIFICADO POR LA SENTENCIA C-744 DE 2012.

Respetuoso saludo:

Yo, _____, identificado como aparece al pie de mi firma, trabajador de esta empresa desde el día _____ del mes _____ del año _____, facultado por el artículo 23 de la Constitución de 1991, presente **DERECHO DE PETICIÓN** en los siguientes términos:

HECHOS

PRIMERO: En la actualidad laboro en esta empresa en el cargo de:

_____.

SEGUNDO: Estoy afiliado a la Seguridad Social en Salud como cotizante a la EPS _____, adscrito en Riesgos Laborales por la Empresa a la **ARL SURA** y en pensiones a la **AFP** _____.

TERCERO: Según Historias Clínicas anexadas a la presente padezco de las siguientes enfermedades:

1. _____.
2. _____.
3. _____.
4. _____.
5. _____.
6. _____.

CUARTO: Por dichas patologías se está deteriorando mi estado de salud física y mental.

QUINTO: Como consecuencia de dichas patologías he tenido que registrar varias incapacidades por trastornos permanentes o transitorios que me han impedido o restringido mis actividades laborales.

SEXTO: Teniendo en cuenta lo anterior invoco la **PROTECCION LABORAL REFORZADA**, bajo amparos Constitucionales y legales como los considerados en la Ley 361 de 1997, ratificados por la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia C-744 de 2012. En la cual declaro INEXEQUIBLE el artículo 137 del Decreto 19 de 2012. Donde el Ejecutivo pretendía modificar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En dicha Sentencia la Honorable Corte advierte:

“La demanda se dirige contra el artículo 137 del Decreto Ley 19 de 2012 que derogó el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que proscribía la discriminación laboral de las personas con alguna discapacidad, y que si bien conservó la redacción original del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, adicionando un inciso según el cual, no se requerirá del procedimiento que prevé la previa autorización del Ministerio de Trabajo, cuando el empleado incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, situación que deviene en inconstitucional, por exceso en la aplicación de las facultades extraordinarias, dado que el Presidente de la República (i) No estaba facultado para regular, dentro de una norma anti trámites, lo relacionado con la no discriminación a las personas en situación de discapacidad, que no corresponde al eje temático para el cual se le dotó de las facultades en cuestión; y (ii) No le corresponde al Presidente, sino al legislador, determinar si exigir la autorización previa del Ministerio del Trabajo para poder despedir o dar por terminado el contrato de trabajo con un empleado en situación de discapacidad”.

SÉPTIMO: Es por esta razón que la Honorable Corte Constitucional a protegido a las personas que como yo padecemos de debilidad manifiesta por razones de salud y merecemos una

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, como la consagrada en la Ley 361 de 1997 y ratificada en Sentencias como la T-041 de 2014 cuando dice:

“Esta protección constitucional, implica que “aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial”. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”. Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones”.

OCTAVO: También indica la referida Sentencia de la Corte Constitucional que no es necesario que la persona con discapacidad esté calificada para obtener dicha garantía, con respecto al tema expone la Corte:

“Ha entendido este Tribunal que cuando el sujeto no haya sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad, el amparo será transitorio. En otros términos, “la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en

invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”. Por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo.”

NOVENO: Por esta razón demando de ustedes como patronos dicha protección Constitucional a **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** y la debida reubicación en un puesto de trabajo acorde con mis capacidades y actitudes como lo ordena la Ley 776 de 2002. Artículo 4° y 8°.

DECIMO: En la actualidad estoy en proceso de valoración, tratamiento y calificación de mis enfermedades ante las autoridades competentes.

PRETENSIONES

PRIMERO: Por medio del presente escrito notifico a esta empresa mi estado de salud evidenciado en las historias clínicas anexo a la presente, por lo tanto solicito se me conceda **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** bajo amparos Constitucionales y legales como los considerados en la Ley 361 de 1997, ratificados por la Honorable Corte Constitucional en la Sentencia C-744 de 2012 y la debida reubicación en un puesto de trabajo acorde con mis capacidades y actitudes como lo ordena la Ley 776 de 2002. Artículo 4° y 8°.

Maicao La Guajira, _____ del año 2021

Señores

MINISTÉRIO DE TRABAJO

REFERENCIA: REMISIÓN DE DOCUMENTO DENOMINADO: NOTIFICACIÓN LEGAL DE ESTADO DE SALUD PARA OTORGAMIENTO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA RADICADA EN LA EMPRESA CHM MINERIA SAS

Respetuoso saludo:

Yo, _____, identificado como aparece al pie de mi firma, trabajador de la empresa **CHM MINERIA SAS**, remito a este despacho copia del documento denominado: notificación legal de mi estado de salud para otorgamiento de estabilidad laboral reforzada radicada en la empresa **CHM MINERIA SAS**, con el fin de que este despacho tomen las medidas preventivas para evitar mi despido como trabajador.

ANEXO

Copia del Oficio calendarado _____, radicada en la empresa **CHM MINERIA SAS.**

Cordialmente,

C.C N° _____ de _____

CC. Oficina Ministerio del trabajo territorial Guajira