

Mecanismos Constitucionales y Legales

PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES



Escuela de Liderazgo Sindical Democrático

Esta publicación hace parte de la serie ESCUELA DE LIDERAZGO SINDICAL DEMOCRÁTICO que realiza la ESCUELA NACIONAL SINDICAL.

Esta línea editorial constituye el material educativo básico de la Escuela de Liderazgo Sindical Democrático que la ENS desarrolla dentro del modelo elaborado por Viva la Ciudadanía, consorcio del que es socia y sirve de apoyo didáctico para otros programas educativos.

La ESCUELA DE LIDERAZGO SINDICAL DEMOCRÁTICO es un aporte a las diferentes organizaciones de trabajadores para su promoción y desarrollo como núcleos del pensamiento democrático de los trabajadores y sus organizaciones.

Mecanismos Constitucionales y Legales para la defensa de los derechos fundamentales de las y los trabajadores

Escuela Nacional Sindical

Afiliada a la Federación Internacional
de Asociaciones para la Educación
de los Trabajadores —FIAET—

Director General
Luciano Sanín Vásquez

Director Académico
Luis Norberto Ríos Navarro

Director Área de Defensa de Derechos
Élver Herrera Arenas

Edición actualizada por:
Beatriz Alzate Vargas, Abogada Laboralista, 2007

Portada: McLanathan, *The art of Marguerite Stix*

Calle 51 N° 55-78 Tel: 513 31 00 Fax: 512 23 30
Correo Electrónico: fondoeditorial@ens.org.co
Apartado Aéreo 12175
Medellín-Colombia
2007

Para esta publicación la ENS recibe el apoyo de

MISEREOR
IHR HILFSWERK

Mecanismos Constitucionales y Legales

PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES

Edición actualizada por: Beatriz Elena Alzate Vargas, Abogada Laboralista

Director del Área de Defensa de Derechos: Élver Herrera Areanas

Coeditor: Internacional de Servicios Públicos, ISP



Escuela de Liderazgo Sindical Democrático



Nota del coeditor

La Internacional de Servicios Públicos (ISP) es la federación sindical internacional del sector público. Representa a unos 640 sindicatos en 155 países, a los que están afiliados más de 20 millones de trabajadores/as de servicios públicos de salud y sociales, administraciones centrales, servicios municipales y comunitarios y servicios públicos de distribución.

Por ser coincidente con nuestra posición política en defensa de los derechos laborales y sindicales de los trabajadores al servicio del Estado, en su calidad de servidores públicos o trabajadores oficiales en Colombia, nos adherimos a los mecanismos de protección y defensa de derechos que plantea acertadamente esta publicación, elaborada por la Escuela Nacional Sindical. Además, por que desde hace varios años hemos coincidido con el movimiento sindical colombiano y con otras ONGs en desarrollar mecanismos eficaces que permitan avances en la defensa de los derechos de los/as trabajadores/as.

En este sentido, hemos desarrollado proyectos auspiciados por sindicatos europeos que van más lejos de la simple ayuda económica, ya que tienden a generar lazos de solidaridad internacional. Nuestra participación en la coedición de esta cartilla es posible gracias al apoyo brindado por los sindicatos SASK, JHL y KNS quienes están financiando un proyecto para las afiliadas de la ISP en Colombia, encaminado a defender los derechos humanos y sindicales del personal del sector público en el país.

Dado que hoy enfrentamos serios procesos de precarización y deslaborización al igual que avasallantes procesos de privatización y tercerización de los servicios públicos como el de la salud que, siendo un servicio público esencial, con directa responsabilidad en cabeza del Estado por mandato Constitucional, se le entrega la responsabilidad a terceros, atendiendo a los intereses particulares. Estos procesos violentan los derechos de los trabajadores, por lo que cobra relevancia la cartilla elaborada por la Escuela Nacional Sindical para la defensa de los derechos. Sea el momento de felicitar a la ENS por este trabajo y agradecer el gesto de permitirnos compartir la coedición del mismo.

Con sentimiento de aprecio

Juan Diego Gómez Vásquez
Secretario Subregional Andino
ISP

Arturo López Velandia
Coordinador Proyecto Portal Web afiliadas
ISP Colombia

Presentación

La lectura de informes del 2006, como el de la OIT, *las sobretendencias globales en materia de empleo*,¹ el de la ONU, sobre *desarrollo humano*,² el del Instituto Laboral Andino, sobre *trabajo decente en la región andina*³, el del Banco Mundial, sobre *pobreza en América Latina*,⁴ e incluso, los recientes informes del Fondo Monetario Internacional y de la Organización Mundial del Comercio sobre *situación de la economía mundial*⁵ y sobre *comercio mundial*,⁶ al igual que los de años anteriores, permiten en conjunto develar la existencia de tendencias políticas, jurídicas y económicas de orden supranacional, que ponen de manifiesto un retroceso sistemático frente al tema de la protección a la dignidad humana y por ende, al tema de la vigencia de derechos como pilar de la civilidad, las democracias contemporáneas y el modelo económico mundial vigente.

El divorcio entre valores comerciales, valores económicos y valores democráticos, del que hacen mención en varias formas, pensadores como Alain Supiot⁷ y Dominique Méda,⁸ el desconocimiento

sistemático del sujeto de trabajo como sujeto de derechos, actor social y sector político incidente del que nos habla Jean Michel Servaís,⁹ y el redimensionamiento jurídico y político del trabajo como insumo comercial antes que como derecho o ejercicio de la ciudadanía, al que se refiere el premio Nóbel de economía Joseph Leipnitz,¹⁰ son solo algunos ejemplos de la real dimensión y efectos de este proceso de relativización de derechos, que en el mundo del trabajo se traduce en estrategias y políticas de Estado promotoras de una flexibilización cada vez mayor de las relaciones de trabajo, con la consecuente precarización en las condiciones del mismo, con lo que la promoción y protección del trabajo decente como derecho fundamental en los Estados liberales posmodernos, queda totalmente condicionada a las políticas y agendas comerciales y financieras impuestas por el sector privado nacional e internacional.

Frente al papel que juega el Derecho en este panorama, el neoconstitucionalismo contemporáneo, en cabeza de exponentes como Wolfgang Abendroth y Robert Alexy manifiesta preocupación por la creciente

1. www.ilo.org

2. www.un.org

3. www.ila.org.pe

4. www.bancomundial.org

5. www.imf.org

6. www.wto.org

7. Supiot Alain Catedrático de la Universidad de Nantes, autor del Coloquio “El trabajo en perspectiva”, París 1996.

8. Filósofa, autora de “El Trabajo, un valor en vía de desaparición”, París 1995.

9. La cláusula social en los tratados de comercio ¿pretensión ilusoria o instrumento de progreso social?, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 108, 1989.

10. Al hablar de las consecuencias de una extralimitación de la esfera del mercado en democracias como las de América Latina, gracias a las economías del Estado comunitario.

división que se evidencia en Estados de supuesto animo garantista, entre el Estado Social de Derecho Constitucional, el Estado de Derecho legislativo y el Estado Actual de Cosas.

A pesar del panorama, en Colombia la entrada en vigencia de la Constitución de 1991 abrió las puertas desde artículos como el 1, 2, 25, 53, 58, 215 y 333, para promover la consolidación de un nuevo bloque de constitucionalidad sobre el trabajo digno como derecho, perfilado sobre fallos muy emblemáticos como la sentencia T 014 de 1992 sobre la libertad y el trabajo como valores y bienes jurídicos interdependientes, la T 479 de 1992 sobre el trabajo digno como pilar del Estado Social de Derecho, la T 273 de 1997 y la T 584 de 1998 sobre la protección estatal integral y efectiva del trabajo digno, así como fallos más recientes que dimensionan el trabajo como derecho humano, por encima de sus diversas formas de regulación económica, social y legal (C 211 de 2000, T 283 de 2003, T 1219 de 2005, y T 002 de 2006).

Sin embargo, con la reforma laboral promulgada en 1990 mediante la Ley 50 de ese año, y ahora la reciente Ley 789 de 2002, que lograron flexibilizar notablemente las relaciones y condiciones de

trabajo en Colombia, ese divorcio entre Estado Social de Derecho Constitucional y Estado de Derecho Legislativo del que hablamos, queda puesto en evidencia.

La reedición del *manual de mecanismos constitucionales y legales para la defensa de los derechos fundamentales de las y los trabajadores*, elaborado por el Área de Defensa de Derechos de la Escuela Nacional Sindical, actualizado por Beatriz Helena Alzate Vargas y coeditado en convenio con la Internacional de Servicios Públicos ISP, nos permite socializar a la comunidad de trabajadores y trabajadoras, líderes sindicales y organizaciones promotoras y defensoras de derechos humanos en general, algunos de los principales instrumentos y mecanismos que posibilitan la defensa jurídica nacional e internacional de los principios y derechos fundamentales de las y los trabajadores, con miras a promover igualmente la reivindicación del Derecho como instrumento social, para hacer contrapeso político a las tendencias globalizadoras que abogan por una cosificación del trabajo, de sus dinámicas, objeto, actores y relaciones, con el fin de ponerlas al servicio exclusivo del mercado de producción, del mercado de capitales y en últimas de una poderosa minoría: sus grandes propietarios.

Elver Herrera Arenas
Director
Área de Defensa de Derechos
Escuela Nacional Sindical -ENS

Introducción

Desde 1990 el papel social del derecho del trabajo en Colombia sufre profundas transformaciones. Por un lado la tendencia mundial a flexibilizar las relaciones laborales, deja prácticamente derogadas muchas normas del derecho del trabajo, y de otra, se continúa con la pretensión de eliminarle el papel protector del Estado a la parte más débil en las relaciones obrero-patronales: los y las trabajadoras. De concretarse esta pretensión volveríamos a los tiempos de la revolución industrial cuando el trabajo se regía por el código civil, en situación de igualdad formal, mas no material o real.

Pero al mismo tiempo, paradójicamente, la expedición de la Constitución de 1991 revolucionó el derecho laboral, abriendo tres ventanas para buscar relaciones laborales más democráticas y equitativas: una es el establecimiento del principio fundamental que constituye a Colombia como un Estado social de derecho; la segunda es el reconocimiento de que el trabajo y la asociación son derechos fundamentales, por ende sujetos a la protección directa a través de la tutela; y la tercera, el reconocimiento a la legislación internacional del trabajo, como parte del ordenamiento interno y con rango constitucional. Muestra de ello es la jurisprudencia que la Corte Constitucional ha producido en ese campo.

Capítulo aparte, merece el artículo 53 de la Constitución Nacional, mediante el cual se constitucionaliza el derecho laboral y se establece la necesidad de promulgar un nuevo estatuto del trabajo basado en los principios fundamentales de la carta política y en la detallada estipulación que de ellos hizo el

constituyente, que deberán servir de guía a la nueva legislación laboral.

Como siempre, en Colombia las tareas quedan inconclusas y la realidad de las relaciones laborales poco tiene que ver con la normatividad derecho, máxime después de la reforma laboral de la Ley 50/90 que acabó con una importante garantía como es la estabilidad laboral, y ahora más reciente la Ley 789 de 2002, mediante la cual se flexibilizó en gran parte la relación de trabajo. No obstante, la jurisprudencia constitucional, que aplica los principios constitucionales del derecho laboral, nos muestra un camino bien interesante para la defensa de los derechos fundamentales, así tengamos un código del trabajo prácticamente en desuso, una justicia laboral anquilosada y unas relaciones de trabajo cada vez más inequitativas gracias a las reformas laborales implementadas y a la deslaboración y tercerización de procesos de trabajo.

El Área de Defensa de Derechos, de la Escuela Nacional Sindical, se complace en entregar a la comunidad de trabajadores y trabajadoras, líderes sindicales y organizaciones que propenden por la promoción y protección de los derechos de este sector, este manual, que contiene los diversos mecanismos que les permitirá buscar el reconocimiento de sus derechos ante la justicia ordinaria, la constitucional y la internacional, en la idea de que sólo quien conoce sus derechos podrá hacerlos realidad.

Beatriz Elena Alzate Vargas
Área de Defensa de Derechos
Escuela Nacional Sindical -ENS

Los derechos laborales en la Constitución Nacional de 1991

Resulta de gran importancia conocer en qué normas constitucionales se encuentran los derechos laborales, pues no obstante todos los derechos contenidos en la Constitución que protegen derechos de las personas son derechos humanos, el constituyente de 1991 clasificó los derechos como fundamentales civiles y políticos, económicos, sociales y culturales, y colectivos; así, de acuerdo a esta clasificación, serán objeto de protección mediante uno u otro mecanismo. Por ejemplo la acción de tutela, en principio, sólo procede para la primera clasificación de derechos, es decir, para los fundamentales. Sólo excepcionalmente y por conexidad¹ serán protegidos, mediante esta acción, otros derechos que no estén dentro de este capítulo, como lo veremos en el apartado de la tutela. En este orden de ideas podemos ubicar los derechos fundamentales en el título II, capítulo I, artículos 11 al 41, los derechos económicos sociales y culturales en el título II, capítulo II, artículos 42 a 77, y los derechos colectivos y del ambiente en el título II, capítulo III, artículos 78 al 82. Sin embargo, esta clasificación no es estricta, en la medida que podemos encontrar derechos fundamentales a lo

largo de toda la Constitución por extensión o remisión; además, porque los derechos constitucionales no se analizan e interpretan en forma individual, sino como un sistema y con base en los mismos principios y valores constitucionales.

A continuación se transcriben las principales normas de la Constitución que protegen derechos laborales. Las cursivas son propias.

Preámbulo: El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, *el trabajo*, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente Constitución Política de Colombia.

Artículo 1. Forma y caracteres del Estado. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de

1. Cuando están enlazados o conectados.

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 25. *Derecho al trabajo*. 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 26. Libertad de profesiones y oficios. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio...

Artículo 39. Derecho de Asociación. *Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.*

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo proceden por la vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública.

Artículo 53. *Estatuto del trabajo*. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley

correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo; 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 del 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 55. *Negociación colectiva y conciliación de conflictos laborales*. 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 concer-

tación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Artículo 56. Derecho de huelga. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

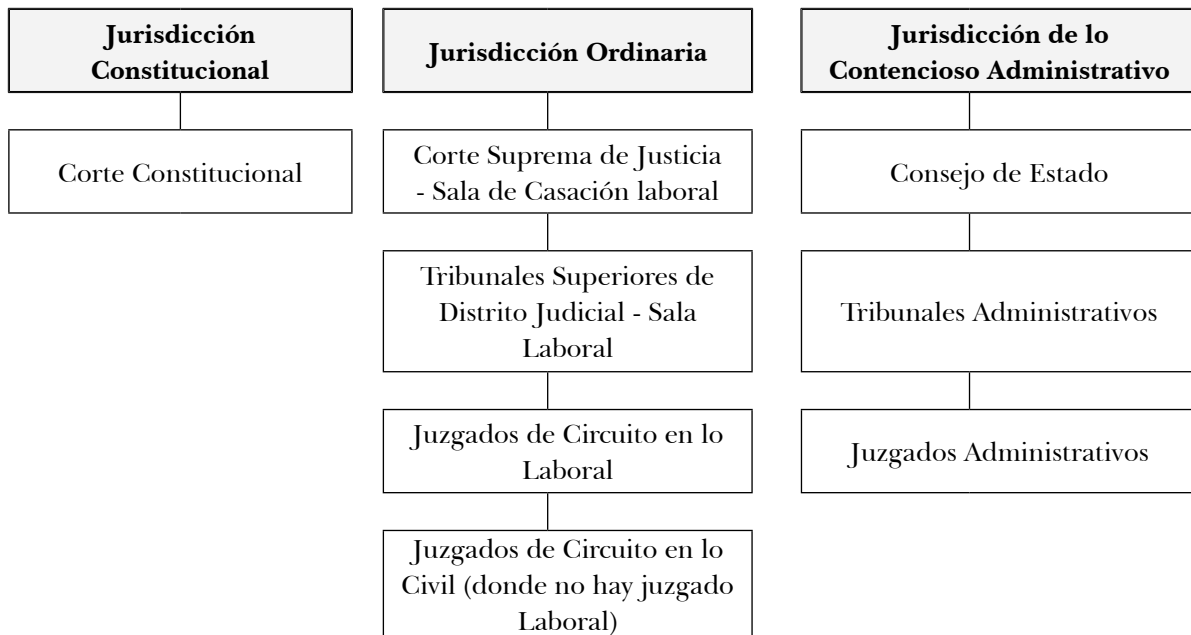
La ley reglamentará este derecho.

Una comisión permanente integrada por el gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos

de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben la limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre los derechos humanos ratificados por Colombia.

Organización de la jurisdicción del trabajo en Colombia



De la Jurisdicción Constitucional hace parte la Corte Constitucional, que es el máximo organismo que tiene la guarda de la Constitución Nacional. Este organismo

fue creado en 1991 y está conformado por un número impar de magistrados para periodos individuales de ocho años, elegidos por el Senado de la República. Conocen

de acciones de inconstitucionalidad y de revisión de tutelas.

De la Jurisdicción Ordinaria hacen parte los jueces laborales del circuito, quienes conocen de las demandas laborales en única y primera instancia, o los jueces del circuito en lo civil en los municipios donde no hay juzgado laboral; también hace parte de esta jurisdicción la Sala Laboral del Tribunal Superior de cada distrito judicial, quienes conocen de las demandas laborales en segunda instancia y del recurso de homologación de laudos por conflictos voluntarios. El máximo organismo de esta jurisdicción es la Corte Suprema de Justicia, también se divide en salas (de casación civil, penal y laboral). La

sala de casación laboral conoce del recurso extraordinario de casación y del recurso de homologación o anulación de laudos arbitrales de carácter obligatorio.

De la Jurisdicción Contencioso Administrativa hacen parte los juzgados administrativos recién puestos en funcionamiento, quienes conocen de algunos procesos laborales en contra de la administración pública, siguen en jerarquía los Tribunales Administrativos, quienes conocen además de las demandas de trabajadores contra el Estado, de acciones de cumplimiento y acciones populares; y el máximo organismo de esta jurisdicción es el Consejo de Estado, que conoce entre otros, de las acciones públicas de nulidad.

I. Mecanismos constitucionales de protección

A. Derecho de petición

(Art. 23 CN²; Art. 5-25 CCA)

¿Qué es y qué derechos protege?

Es un derecho fundamental que consiste en la facultad que tiene toda persona de presentar peticiones respetuosas a las autoridades, por motivos de interés general o particular, y de obtener pronta resolución. También procede contra particulares, para garantizar los derechos fundamentales, o cuando ejerzan funciones públicas, o cuando presten servicios públicos, o frente a quien el peticionario se encuentre en estado de subordinación (empleador).

El derecho de petición protege todos los derechos y por medio de él se puede pedir a las autoridades o particulares información sobre acciones por ellos desarrolladas, solicitar que se inicie por las autoridades una actuación administrativa, hacer consultas y pedir que se den con-

ceptos sobre asuntos de su competencia, consultar documentos o solicitar copias, siempre y cuando estos no tengan reserva, ni relación con la defensa o seguridad nacional.

¿En qué término se resuelve?

El término general para responder la petición, resolver quejas y reclamos es dentro de los quince días siguientes a su recibo, si no fuera posible se informará al peticionario, expresando los motivos de la demora y señalando la fecha en que se resolverá o dará respuesta.

Para contestar peticiones de información, suministrar documentos o expedir copias diez días.

Para emitir conceptos treinta días.

La desatención de las peticiones es causal de mala conducta para los servidores públicos y dará lugar a sanciones, además si no se responde pudiendo hacerlo, procederá acción de tutela o se podrá acudir ante jueces administrativos.

La ley 962/05 en su artículo 6, incluyó la posibilidad de presentar peticiones, quejas, reclamaciones o recursos mediante cualquier medio tecnológico o electrónico.

2. “Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.”

B. Acción de tutela

(Art. 86 CN,³ decretos 2591/91, 306/92 y 1382/00)

¿Qué es y qué derechos protege?

Posibilidad de reclamar protección inmediata de derechos fundamentales constitucionales vulnerados por:

- Autoridad pública
- Particular: que está cumpliendo una función pública o que preste servicios públicos (salud, educación, acueducto y alcantarillado, luz y teléfono) o frente a quien se esté en estado de subordinación o indefensión.

Protege derechos fundamentales —esenciales a la persona humana— y excepcionalmente derechos que aunque no tengan en la Constitución la categoría de fundamentales (como los derechos económicos, sociales y culturales (DESC), y derechos colectivos) estén en conexidad directa (enlazados con) con otro u otros que sí la tengan; por ejemplo el derecho a la salud aunque está dentro de la categoría o capítulo de los DESC, en conexidad con el derecho a la vida será tutelable.

3. “Toda persona tendrá acción de Tutela para reclamar de los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.

La protección consistirá en una orden para que aquél respecto a quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo, que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el juez competente y, en todo caso, este lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión.”

Así mismo procede cuando el derecho vulnerado ponga en riesgo o vulnere el mínimo vital del tutelante; es decir, se pongan en riesgo las condiciones para suplir las necesidades básicas personales y del grupo familiar. Por ejemplo a una persona no le están pagando su mesada pensional y de ella depende el sustento suyo y de su familia; aunque existe otro mecanismo para cobrar al fondo de pensiones la mesada y se trata de un derecho prestacional, procederá la acción de tutela para reclamarla en la medida que se está vulnerando el derecho pensional en conexidad con el mínimo vital.

Se puede interponer ante juez con jurisdicción en el lugar donde ocurre la violación o amenaza del derecho fundamental y habrá que tenerse en cuenta las reglas de competencia establecidas en el Decreto 1382 de 2000, que en su artículo 1° trae las principales:

“Para los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, conocerán de la acción de tutela, a prevención, los jueces con jurisdicción donde ocurriere la violación o la amenaza que motivare la presentación de la solicitud o donde se produjeran sus efectos, conforme a las siguientes reglas:

1. Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad pública del orden nacional, salvo lo dispuesto en el siguiente inciso, serán repartidas para su conocimiento, en primera instancia, a los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, Administrativos y Consejos Sec-

cionales de la Judicatura.

A los Jueces del Circuito o con categorías de tales, le serán repartidas para su conocimiento, en primera instancia, las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier organismo o entidad del sector descentralizado por servicios del orden nacional o autoridad pública del orden departamental. A los Jueces Municipales les serán repartidas para su conocimiento en primera instancia, las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad pública del orden distrital o municipal y contra particulares.

<Inciso NULO>.

Cuando la acción de tutela se promueva contra más de una autoridad y éstas sean de diferente nivel, el reparto se hará al juez de mayor jerarquía, de conformidad con las reglas establecidas en el presente numeral.

2. Cuando la acción de tutela se promueva contra un funcionario o corporación judicial, le será repartida al respectivo superior funcional del accionado. Si se dirige contra la Fiscalía General de la Nación, se repartirá al superior funcional del Juez al que esté adscrito el Fiscal.

Lo accionado contra la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado o el Consejo Superior de la Judicatura, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, será repartido a la misma corporación y se resolverá por la Sala de Decisión, Sección o Subsección que corresponda de conformidad con el reglamento al que se refiere el artículo 4° del presente decreto.

Cuando se trate de autoridades administrativas en ejercicio de funciones jurisdiccionales, conforme al artículo 116 de la Constitución Política, se aplicará lo dispuesto en el numeral 1o. del presente artículo.”

¿Cuándo procede?

La acción de tutela es residual. Por lo tanto, sólo procede cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa, salvo que utilice la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (inminente, de urgencia, de gravedad, impostergable). O cuando existiendo otro mecanismo ordinario, éste no resulte idóneo para proteger el derecho vulnerado. En el ejemplo anterior (el del no pago de la mesada pensional) existe un mecanismo ordinario para reclamarla, pero éste no es idóneo para proteger el mínimo vital, pues mientras ese trámite puede durar meses o años, el pensionado y su familia, no tienen un ingreso que les permita solventar sus necesidades alimentarias, de vivienda, salud, etc, lo que podría ocasionarles un perjuicio irremediable.

Otro requisito para que proceda es que no se haya interpuesto otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos.

¿En qué término se resuelve?

La tutela tiene un procedimiento preferente y sumario, pues debe resolverla antes que cualquier otro proceso (excepto el *habeas corpus* que protege contra la violación al derecho de libertad física) y

debe resolverse en un término corto (diez días). El juez si lo considera necesario puede decretar pruebas; también puede decretar medidas provisionales a fin de evitar un perjuicio irremediable, como en el caso de una mujer embarazada que no es atendida por la EPS, mientras el juez resuelve si tiene o no derecho a que la atienda la EPS demandada, debe proferir una medida cautelar para que sea atendida de inmediato por la misma EPS con cargo a fondos del Estado, o por cualquier otra entidad prestadora de servicios de salud estatal.

Contra la sentencia de tutela procede impugnación dentro de los tres días siguientes a su notificación y finalmente es enviada a la Corte Constitucional para una eventual revisión.

Si la orden dada mediante la sentencia no es cumplida por la persona o entidad a quien le corresponda, procede el incidente de desacato.

La Defensoría del Pueblo y los personeros municipales deben guiar a los ciudadanos en la elaboración y presentación de tutelas.

Excepcionalmente, se puede proponer la acción de tutela contra una sentencia judicial, pero solo cuando la irregularidad es de tal magnitud que no se trate de una verdadera sentencia sino de una vía de hecho, es decir, la que se produjo sin tener en cuenta las normas jurídicas.

C. Acción de cumplimiento⁴

(Art. 87 CN⁵; ley 393/97)

¿Qué es?

La acción de cumplimiento es el instrumento directo y rápido con el que cuentan todas las personas, asociaciones, sociedades y fundaciones para exigir que se hagan efectivos los deberes que surgen de las leyes y de las decisiones provenientes de la administración que no han sido cumplidos en virtud de la negligencia de las autoridades públicas.

¿En qué condiciones procede?

La acción de cumplimiento puede proceder en cualquier tiempo y tiene lugar cuando se han dejado de cumplir las leyes o las decisiones administrativas. Para hacerse cumplir puede acudir ante un juez contencioso administrativo.

El procedimiento que debe seguirse es informal y sencillo: El o la interesada deben redactar una solicitud o demanda dirigida al juez administrativo del lugar donde habita, en la cual, después de indicar su nombre, identificación y lugar de residencia, debe señalar el acto o norma incumplidos, acompañándola de copia

4. Tomado en algunos aparte de: “Una Justicia al alcance de Todos”. Para aprender-enseñar derechos económicos, sociales y culturales (DESC). Plataforma Colombiana de Derechos Humanos, Democracia y desarrollo. Santa Fe de Bogotá, 1999.

5. “Toda persona podrá acudir ante la autoridad judicial para hacer efectivo el cumplimiento de una ley o un acto administrativo. En caso de prosperar la acción, la sentencia ordenará a la autoridad renuente el cumplimiento del deber omitido.”

si no es una ley, narrando los hechos del incumplimiento e identificando a la autoridad que incumplió con un escrito que demuestre que con anterioridad la persona acudió a ella para reclamar dicho cumplimiento y esta se negó o no le contestó en los diez días siguientes a la reclamación.

La acción de cumplimiento no opera cuando se trata de la protección de derechos que pueden garantizarse mediante la tutela, ya que resultaría menos eficaz la acción de cumplimiento. En este caso el particular que demanda no pierde su tiempo, pues el juez está obligado a tramitarla como si hubiera sido presentada bajo la forma de una acción de tutela.

No procede cuando la persona puede acudir a los jueces por otros mecanismos diferentes a la acción de cumplimiento y cuando las normas que se pretende exigir que se cumplan generen gastos. No obstante la mayoría de derechos laborales estar referidos a gastos, ésta acción de cumplimiento deja algún margen en su ejercicio para hacer valer este tipo de derechos, en la medida que sí es dable acudir a este mecanismo a fin de que los derechos laborales regulados en la ley o acto administrativo se cumplan. Un ejemplo de protección de derechos laborales por medio de la acción de cumplimiento es la sentencia de diciembre 11 de 2003, del Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Quinta, C.P. dr. Filemón Jiménez Ochoa, donde la

accionante fue la Asociación Sindical de Servidores Públicos de Risaralda, mediante la cual se ordenó a la Gobernación de Risaralda “que en cumplimiento al artículo 435 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 2 de la Ley 39 de 1985, en el término perentorio de tres (3) días, firme el acta final de los acuerdos logrados en la etapa de arreglo directo de negociación del pliego de peticiones presentado por la Asociación Sindical de Servidores Públicos de ese Departamento, que tuvo lugar entre el 31 de diciembre de 2002 y el 8 de febrero de 2003, absteniéndose de agregar aclaraciones que no consten en las actas a que se refiere el inciso final del artículo 435 del C.S.T. La Gobernación cumplirá dicho deber a través de sus delegados designados para tal efecto”

¿Quién las puede interponer?

Las acciones de cumplimiento las pueden interponer cualquier persona natural en nombre propio o en representación de otra, o una persona jurídica, es decir sociedades, corporaciones, entidades a través de su representante legal, además del Procurador General, los procuradores delegados, el Defensor del Pueblo, los personeros municipales, el Contralor General de la República, los contralores departamentales, distritales o municipales, así como las organizaciones gubernamentales y las no gubernamentales.

¿A quién se dirige?

La acción se dirige contra la autoridad

administrativa a la cual le corresponde lograr el cumplimiento del acto o de la norma, ya sea esta una ley u otra que por su naturaleza se asimile a ella, ya sea en el ámbito nacional, departamental, municipal, local o regional. También puede entablarse contra un particular que por acción o por omisión haya incumplido una ley o una decisión tomada por funcionarios que están al servicio del Estado, o que tienen funciones públicas. En este evento puede demandarse a éste, o a la autoridad que pueda imponerle la obligación de cumplir.

¿Qué leyes se pueden demandar?

Se puede demandar cualquier ley del Congreso, ordenanza departamental o acuerdo municipal; los decretos del Presidente de la República, de los gobernadores y de los alcaldes, o las normas que son planes económicos de la Nación. En segundo lugar puede exigirse el cumplimiento de cualquier acto de la administración y no de juzgamiento.

El juez es el protagonista del trámite. Es su deber, por lo tanto, desarrollarlo sin la intervención de quien acudió a él, y debe atenderlo en primer lugar frente a los demás asuntos de su despacho, exceptuando la tutela. No se requiere representación de un abogado, pero cualquier persona puede representar a otra para exponer su caso, cuando el interesado no sepa leer o escribir, o sea menor de edad. El juez tiene tres días para admitir la demanda y veinte días hábiles para decidir, dando un

plazo único para cumplir la decisión, que no puede ser superior a diez días hábiles. Si el juez niega la petición, quien demandó podrá impugnar la decisión ante el Tribunal Administrativo.

D. Acciones populares y de grupo

(Art. 88 CN⁶; ley 472/98)

¿Qué son las acciones populares y las acciones de grupo?

Las acciones populares persiguen evitar un daño eventual o contingente⁷, hacer cesar el peligro, la amenaza, la vulneración o agravio sobre derechos e intereses colectivos y restituir las cosas a su estado anterior; y consiste en la posibilidad que tienen todas las personas de solicitar la protección de los derechos e intereses colectivos, relacionados con el patrimonio, el espacio, la seguridad y la salubridad públicos, la moral administrativa, el ambiente, la libre competencia económica y otros derechos de similar naturaleza.

Las acciones de grupo poseen una evidente naturaleza indemnizatoria, y regulan las acciones originadas en los daños ocasionados a un número plural de per-

6. “La ley regulará las acciones populares para la protección de los derechos e intereses colectivos, relacionados con el patrimonio, el espacio, la seguridad y la salubridad públicos, la moral administrativa, el ambiente, la libre competencia económica y otros de similar naturaleza que se definen en ella. También regulará las acciones originadas en los daños ocasionados a un número plural de personas, sin perjuicio de las correspondientes acciones particulares. Así mismo, definirá los casos de responsabilidad civil objetiva por el daño inferido a los derechos e intereses objetivos.”

7. Que puede suceder o no.

sonas (veinte), que reúnen condiciones uniformes respecto a una misma causa que originó perjuicios individuales para las mismas.

¿Quién es el competente para conocer de estas acciones?

De las acciones populares originadas en actos, acciones u omisiones de autoridad pública y personas privadas que desempeñan funciones administrativas conoce la Jurisdicción Contenciosa Administrativa (jueces administrativos en primera instancia y en segunda la Sección Primera del Tribunal Contencioso Administrativo). En los demás casos (particulares) conoce la Jurisdicción Ordinaria (jueces civiles del circuito en primera instancia y en segunda el Tribunal Superior de Distrito Judicial, Sala Civil, al que pertenezca).

¿Contra quién se interponen y cuándo?

Las acciones populares pueden interponerse contra cualquier persona natural o jurídica, que ocasione un daño o que ponga en peligro a un grupo indeterminado de personas. Igualmente, puede interponerse contra el Estado, pues también éste es responsable civilmente por sus actuaciones.

La acción popular cuando va encaminada a volver las cosas a su estado anterior, puede interponerse dentro de los cinco años siguientes, contados a partir de la acción u omisión que produjo la alteración, y cuando se trate de amenaza o peligro al derecho e interés colectivo la acción se puede promover durante el tiempo que subsista la amenaza o peligro.

De las acciones de grupo, por su parte, conocerá el juez del lugar de ocurrencia de los hechos o el del domicilio del demandado o demandante, a elección de éste, así: en primera instancia los jueces administrativos y los jueces civiles de circuito; en segunda instancia la competencia corresponderá a la sección primera del Tribunal Contencioso Administrativo o a la Sala Civil del Tribunal del Distrito Judicial al que pertenezca el juez de primera instancia. Estas acciones se deben interponer dentro de los dos años siguientes a la fecha en que se causó el perjuicio o que cesó la acción que lo causó.

¿Cuáles son los requisitos para que procedan?

- Las acciones populares proceden sólo contra toda acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares que hayan violado o amenacen violar los derechos e intereses colectivos.
- Las acciones de grupo exigen que las personas afectadas sean mínimo veinte y que la acción se interponga a través de abogado(a).
- Para la acción de grupo se requiere además, el estimativo del valor de los perjuicios que se ocasionaron.

La acción popular da lugar a indemnizaciones y al resarcimiento del daño, así como a recompensas para el demandante, que se determinarán por el valor de la obra que originó el daño y que tendrán carácter sancionatorio. Si la acción es de clase o grupo, se reconocen las costas⁸ del

8. Honorarios y gastos ocasionados con el proceso.

proceso y el tiempo y dedicación que el actor haya invertido en el mismo, valor que será determinado por el juez.

E. Acción de inconstitucionalidad (Art. 241 num. 4º CN)

¿Qué es?

La acción de inconstitucionalidad es la facultad de demandar una norma con fuerza de ley para que sea retirada de la vida jurídica, por ser contraria a la Constitución Política. La demanda se presenta ante la Corte Constitucional, que es la máxima autoridad guardiana de la Constitución. La titularidad para demandar la tiene cualquier ciudadano.

¿Qué requisitos tiene?

Son requisitos para que proceda la acción de inconstitucionalidad o inexecutableidad que la norma acusada vaya en contra de principios o preceptos constitucionales y que no se trate de normas amparadas por una sentencia, es decir que la norma demandada no sea cosa juzgada (cuando ya ha sido objeto de análisis y decisión por parte de un juez). La Corte una vez estudiada la demanda y revisados los concep-

9. “A la Corte Constitucional se le confía la guarda de la integridad y la supremacía de la Constitución, en los estrictos y precisos términos de este artículo. Con tal fin, cumplirá las siguientes funciones: ... 4. Decidir sobre las demandas de inconstitucionalidad que presenten los ciudadanos contra las leyes, tanto por su contenido material como por vicios de procedimiento en su formación. ...”

tos y las coadyuvancias¹⁰ puede declarar la norma exequible (acorde con el ordenamiento jurídico), inexecutable (violatoria del ordenamiento jurídico) o exequible en forma condicionada y bajo determinado entendido o interpretación.

F. Acción pública de nulidad (Art. 237, num. 2¹¹)

¿Quién puede ser titular?

La titularidad de esta acción la tiene cualquier persona, sea o no ciudadano, y se dirige a eliminar del ordenamiento jurídico cualquier decreto dictado por el gobierno y acto administrativo¹² de carácter general que violen la constitución, la ley u otra norma superior.

¿En qué condiciones procede?

Igual que en la anterior acción, para que la acción de nulidad proceda se requiere que la norma demandada no esté amparada por una sentencia que haga tránsito a cosa juzgada. Se presenta ante la jurisdicción contencioso administrativa. La decisión del juez es una sentencia declarando la nulidad o la vigencia de la norma.

10. impugnación o defensa de las normas acusadas, que puede hacer cualquier ciudadano.
11. “Son atribuciones del Consejo de Estado: ...2. Conocer de las acciones de nulidad por inconstitucionalidad de los decretos dictados por el Gobierno Nacional, cuya competencia no corresponda a la Corte Constitucional. ...”
12. Decisión de la Administración Pública, expresada mediante Resolución, Decreto o Acuerdo.

G. La excepción de inconstitucionalidad

¿Qué es?

Es la posibilidad de pedir que no se aplique una norma por ser contraria a la Constitución. El artículo 4º de la Constitución Política establece la supremacía de la Constitución y la obligación de obedecerla “La Constitución es norma de normas” y en caso de contradicción entre una ley, decreto, norma o disposición de cualquier orden, se aplica de preferencia la Constitución.

¿Qué permite?

Esta disposición constitucional le permite a cualquiera que sea parte en un proceso judicial o administrativo, solicitar al funcionario inaplicar una orden o norma, por ser inconstitucional. Por supuesto, quien invoque la inaplicabilidad por inconstitucionalidad, tiene que expresar las razones convincentes por las cuales hay contradicción entre la Constitución y la norma, acto u orden que pide que se inaplique.

II. Mecanismos legales de protección de derechos laborales

A. La conciliación como alternativa de protección de derechos de trabajadores(as) desde la resolución de conflictos (ley 23/91, ley 446/98, decreto 2511/98, decreto 1818/98, ley 640/01 y artículos 19-22 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social —CPTy SS)

¿Qué es la conciliación?

La Ley 446 de 1998 en su artículo 64 define la Conciliación como “*mecanismo de resolución de conflictos a través del cual dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.*” Y no como lo trae la exposición de motivos de las tres leyes que regulan la materia, como un simple mecanismo de descongestión de despachos judiciales.

¿Qué tipos de conciliación existen?

Art. 19. CPT y SS. La conciliación podrá intentarse en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda.

Art. 3º Ley 640 de 2001 “*La conciliación podrá ser JUDICIAL si se realiza dentro de*

un proceso judicial, o EXTRAJUDICIAL si se realiza antes o por fuera de un proceso judicial”.

a) La Conciliación Extrajudicial se denominará en DERECHO, cuando se realice a través de los conciliadores de centros de conciliación o ante autoridad en cumplimiento de funciones conciliatorias; y en EQUIDAD cuando se realice ante conciliadores en equidad. Pueden ser nombrados conciliadores en equidad los ciudadanos de connotadas calidades, que hacen parte de las listas que presentan las organizaciones cívicas de los correspondientes barrios, corregimientos y veredas que la conforman. Y son seleccionados con la colaboración de la Escuela Judicial «Rodrigo Lara Bonilla», por los tribunales superiores de Distrito Judicial con jurisdicción ordinaria de las ciudades sede de éstos y los jueces primeros del mayor nivel jerárquico en los demás municipios del país.

Art. 28 Ley 640 de 2001: “*CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL EN MATERIA LABORAL. La conciliación extrajudicial en derecho en materia laboral podrá ser adelantada, ante los inspectores de trabajo, los delegados regionales y seccionales de la defensoría del pueblo, los agentes del Ministerio Público en*

materia laboral. A falta de todos los anteriores en el respectivo municipio, esta conciliación podrá ser adelantada por los personeros y por los jueces civiles o promiscuos municipales¹³”.

b) La Conciliación Judicial. Art. 77 CPT y SS. mod. Art. 39 Ley 712 de 2001. *“Audiencia obligatoria de conciliación, de decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio. Contestada la demanda principal y la de reconvenición si la hubiere, o cuando no hayan sido contestadas en el término legal, el juez señalará fecha y hora para que las partes comparezcan personalmente, con o sin apoderado, a audiencia pública”.*

Al iniciar la audiencia, el funcionario, sin avanzar ningún concepto, interrogará a los interesados acerca de los hechos que originan la diferencia, para determinar con la mayor precisión posible los derechos y obligaciones de ellos y los invitará a un acuerdo amigable, pudiendo proponer fórmulas al efecto. Si se llega a un acuerdo *“se dejará constancia de sus términos en el acta correspondiente, tendrá fuerza de cosa juzgada y su cumplimiento se llevará a cabo dentro del plazo que se señale. Si el acuerdo fuere parcial se ejecutará en la misma forma, en lo pertinente, y las pretensiones pendientes se tramitarán por el procedimiento de instancia.”* (art. 78 C.P.T. y S.S.)

En la conciliación extrajudicial se sigue casi el mismo procedimiento y se levanta el acta de lo actuado en la audiencia, y

13. Están en los municipios que no hay juez especializado en cada área del derecho, son promiscuos porque conocen de todos los asuntos (civiles, laborales, etc).

si no hay acuerdo, o si éste es parcial, se dejan a salvo los derechos del interesado para promover la demanda.

B. Demandas laborales

¿Qué son las demandas laborales?

La demanda laboral es el medio para formular una serie de peticiones ante los Jueces laborales o administrativos, con el fin de exigir la protección o el reconocimiento de los derechos laborales que se consideran vulnerados o desconocidos con relación a las normas legales vigentes.

¿Para qué sirven?

Con la demanda se pone en marcha la intervención del Juez, para que en un proceso que dé lugar a una sentencia con fuerza de cosa juzgada, esto es que sea obligatoria e inmodificable, se protejan los derechos laborales que en cada caso se invocan. La demanda da lugar a un juicio que termina con una sentencia, mediante la cual se declaran derechos y producen condenas.

Mediante las demandas laborales se pueden provocar juicios para reclamar entre otros los siguientes derechos:

- Pago de salarios dejados de percibir.
- Reajustes salariales.
- Nivelación salarial.
- Horas extras.
- Trabajo en días domingos y festivos.
- Prestaciones sociales. (Primas y/o auxilio de cesantía)
- Intereses a las cesantías.

- Vacaciones.
- Calzado y vestido de labor.
- Indemnizaciones por despido sin justa causa.
- Afiliaciones a la seguridad social.
- Reconocimiento del derecho de asociación y de negociación colectiva.
- Reintegro por despido de trabajadores(as) amparados con fuero sindical o mujeres desvinculadas en estado de gestación o dentro de los 6 meses siguientes al parto, sin justa causa comprobada ante la autoridad administrativa del trabajo.
- Reconocimiento y conflictos sobre pensiones de vejez, de sobrevivientes, de invalidez por riesgo común, por accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- Derechos convencionales.
- Indemnización moratoria¹⁴.
- Sanciones disciplinarias ilegalmente impuestas.
- Ineficacia de cláusulas del contrato o de la Convención colectiva.

¿Quién puede demandar?

En las acciones laborales la titularidad o capacidad para demandar puede recaer en trabajadores(as) o en empleadores según el caso. Hay algunos tipos de demandas que exigen ciertas condiciones.

La regla general es que el o la trabajadora puede demandar el reconocimiento y pago de los derechos que considere vulnerados, mediante un proceso ordinario laboral. Si

14. Sanción para el empleador, cuando a la terminación del vínculo laboral no paga las prestaciones sociales adeudadas al trabajador.

la persona está amparada por fuero sindical¹⁵ y ha sido despedida, desmejorada o trasladada sin permiso judicial, tiene la titularidad para demandar por violación del fuero. El empleador, a su vez, puede demandar al trabajador(a) amparado(a) por fuero, para que el juez autorice el despido, la desmejora o el traslado.

Las demandas contra las entidades oficiales exigen -por regla general- el previo agotamiento de la reclamación administrativa.

¿Ante quién se presentan?

1. Ante la jurisdicción Ordinaria Laboral (Código Procesal del trabajo y de la Seguridad Social, modif. Ley 712/01)

Los(as) trabajadores(as) de empleadores particulares y los de entidades del Estado que estén catalogados como trabajadores oficiales, demandan ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral. Según lo que se pretenda, la demanda pondrá en marcha un proceso ordinario de única instancia, un proceso ordinario de primera instancia, un proceso especial de reintegro, fuero sindical, o un proceso ejecutivo laboral. Los asuntos sin cuantía, se tramitan por el procedimiento propio del proceso ordinario de primera instancia. Un ejemplo de proceso sin cuantía, es cuando se impugna una llamada de atención con copia a la hoja de vida.

En los procesos de única instancia el demandante puede actuar directamente,

15. Garantía para no ser despedidos, trasladados o desmejorados, sin justa causa, previamente calificada por un juez, para algunos trabajadores sindicalizados. (los contemplados en el artículo 406 del C.S.T.)

sin necesidad de abogado. En todos los demás procesos, necesita otorgar poder a un abogado para que lo represente. La cuantía para determinar si un proceso es de única o de primera instancia, se modifica cada cierto tiempo.

De los procesos de cuantías hasta diez (10) salarios mínimos conocen los jueces laborales del circuito en única instancia, y en primera instancia de todos los demás; de la segunda instancia, cuando hay apelación o consulta, conoce el Tribunal Superior de Distrito, en su Sala Laboral. Donde no hay jueces laborales conocen la demanda los jueces del circuito en lo civil.

En todo caso, aún en los casos en los cuales el o la trabajadora puede actuar sin necesidad de abogado, es aconsejable consultar al menos los términos de la demanda con algún profesional del derecho o buscar la asesoría de consultorios o servicios jurídicos reconocidos.

Después de cierta cuantía los procesos ordinarios de primera instancia pueden llegar a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en virtud del recurso de casación.¹⁶

La casación no es una instancia adicional, sino un procedimiento técnico para ata-

16. La casación es un recurso extraordinario cuyo fin primordial es unificar la jurisprudencia y proveer la realización del derecho objetivo. Quien interpone el recurso pretende que se anule en todo o en parte la sentencia de segunda instancia. La cuantía para recurrir en casación laboral es de 120 veces el salario mínimo legal mensual vigente (Art. 86 C.P.T. y S.S. modificado L. 712/01 art 43.).

car por algunos vicios concretos una sentencia¹⁷, tales como interpretar mal una norma sustancial, aplicarla en forma indebida, no apreciar las pruebas dentro del proceso, etc; estas constituyen la primera causal de casación, y la segunda causal es la reformatio in pejus o reforma en peor, es decir, cuando la sentencia de segunda instancia es más gravosa que la de primera para quien fue apelante único.

2. Ante la Jurisdicción Contencioso Administrativa (Código Contencioso Administrativo)

La competencia para conocer de los procesos de carácter laboral de los empleados públicos, la tiene la Jurisdicción Contencioso Administrativa, mediante la acción ordinaria de nulidad y restablecimiento del derecho, que pretende anular el acto administrativo mediante el cual se desvinculó o desmejoró y que vuelvan las cosas al estado anterior, es decir, que se restablezcan. Ante esta jurisdicción siempre es necesario actuar a través de apoderado, que debe ser abogado titulado, así mismo en la mayoría de los casos es necesario agotar la vía gubernativa¹⁸.

17. El art. 87 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el D.E. 528/64, art. 60 contiene las causales o motivos del recurso de casación. “En Materia laboral el recurso de casación procede por los siguientes motivos: 1. Ser sentencia violatoria de ley sustancial, por infracción directa, aplicación indebida o interpretación errónea ... y 2. Contener la sentencia decisiones que hagan más gravosa la situación de la parte que apeló de la primera instancia, o de aquella en cuyo favor se surtió la consulta.”

18. Pedirle directamente a quien profirió el acto que lo revise y cambie.

Reclamación Administrativa

(Art. 6 C.P.T. y S.S.)

El artículo 6º del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social establece como condición para demandar a una entidad pública, el agotamiento de vía gubernativa o reclamación administrativa. Sin este requisito, el juez ordinario laboral no puede reconocerse competente para juzgar a una entidad oficial de cualquier orden. La reclamación administrativa se agota mediante la presentación de un memorial en el cual se precise claramente cuales son los reclamos que se formulan a la administración. La entidad debe pronunciarse a más tardar dentro del mes siguiente a la presentación del reclamo, so pena de incurrir en silencio negativo. En todo caso, transcurrido el mes, el o la trabajadora puede presentar la demanda. El agotamiento de la reclamación suspende el término de prescripción¹⁹.

Ante la jurisdicción Contencioso Administrativa, no siempre es requisito agotar la vía gubernativa; esta se encuentra regulada de manera clara en el código Contencioso Administrativo. Es obligatorio agotarla para acudir a la jurisdicción contencioso administrativa, si se dan las siguientes condiciones: 1. Que se trate de un acto particular 2. Que ponga fin a una actuación administrativa 3. Que tenga apelación 4. En todo caso, que notificado el acto le hayan sido advertidos los recursos existentes. Esto significa, por ejemplo, que contra el acto de insubsistencia de

19. Tiempo límite que se tiene para accionar.

un funcionario de libre nombramiento y remoción,²⁰ no es obligatorio agotar la vía, pues no es un acto que ponga fin a una actuación administrativa. Tampoco será necesario hacerlo contra un acto de destitución cuando este es proferido por la máxima autoridad del organismo, porque contra ese acto sólo procederá el recurso gubernativo de reposición ante el mismo funcionario que expidió el acto, y el recurso de reposición no es obligatorio para agotar la vía administrativa.

C. El arbitramento: una opción diferente a la de los jueces para la solución de conflictos laborales.

(Art. 458 CST; Art. 130 CPT y SS)

Es la solución de conflictos jurídicos y económicos por parte de terceros llamados árbitros. La figura de los árbitros está constitucionalmente permitida como equivalente jurisdiccional: “Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley.” Artículo 116 CN.

Se puede llegar al arbitramento por dos vías:

1. Arbitramento obligatorio

Se origina en un pliego de peticiones

20. Desvinculación de este tipo de funcionarios

cuando no hubo acuerdo total. Se refiere a conflictos económicos. Dice el artículo 458 que “*Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación*”, sin embargo la Corte Suprema de Justicia ha validado la revisión de la convención hasta el contenido de la denuncia sea por parte del sindicato o de la empresa, lo que a generado una ampliación de la competencia de los árbitros, pues los empleadores vienen denunciando la totalidad de la convención. “*...los árbitros tienen competencia para pronunciarse sobre todos aquellos puntos de la denuncia patronal que no fueron objeto de auto-composición durante la etapa de arreglo directo, independientemente de que exista armonía entre los temas planteados por los trabajadores en su petitorio y los denunciados*

por el empleador...”.²¹

2. Arbitramento voluntario

Una vez surgido el conflicto las partes pactan “compromiso” para que sea un Tribunal de arbitramento quien lo dirima y no la justicia ordinaria. Se refiere a conflictos jurídicos, es decir en la interpretación de la norma, convención, contrato sindical o pacto colectivo.

La DECISIÓN que profieren los árbitros se llama laudo arbitral y tiene recurso de homologación o anulación:

- Jurídico: conoce del recurso de anulación El Tribunal Superior.
- Económico: conoce del recurso de anulación la Corte Suprema de Justicia.

21. Sentencia con radicado 24443 de agosto 5 de 2004. M.P. Gustavo José Gnneco Mendoza

III. Organismos de vigilancia y control

En el primer capítulo se habló de la competencia de los jueces para conocer de acciones de tutela, acciones populares y otros mecanismos constitucionales para defender los derechos; en el capítulo anterior se habló de la competencia que tienen los jueces de la República, tanto ordinarios como de lo contencioso administrativo, para juzgar algunas conductas de los empleadores privados y públicos; a continuación se hará referencia a otros órganos del Estado que dentro de la Rama Ejecutiva y el Ministerio Público, tienen funciones y competencias para vigilar el cumplimiento de los derechos de los y las trabajadoras colombianas.

A. Rama ejecutiva del poder público

1. Ministerio de la Protección Social

Dentro de la Rama Ejecutiva del poder público, corresponde al Ministerio de Protección Social proteger los derechos de los(as) trabajadores(as). El Decreto 205 de 2003 en su artículo 1º trae los objetivos del Ministerio de la Protección Social: *“El Ministerio de la Protección Social tendrá como objetivos primordiales la formulación, adopción, dirección, coordinación, ejecución, control y seguimiento del sistema de protección social, establecido en la Ley 789 de 2002, dentro de las directrices*

generales de la ley, los planes de desarrollo y los lineamientos del Gobierno Nacional.

Las políticas públicas del sistema de protección social se concretan mediante la identificación e implementación, de ser necesario, de estrategias de reducción, mitigación y superación de los riesgos que puedan provenir de fuentes naturales y ambientales, sociales, económicas y relacionadas con el mercado del trabajo, ciclo vital y la salud, en el marco de las competencias asignadas al ministerio.

El sistema de la protección social integra en su operación el conjunto de obligaciones; instituciones públicas, privadas y mixtas; normas; procedimientos y recursos públicos y privados destinados a prevenir, mitigar y superar los riesgos que afectan la calidad de vida de la población e incorpora el sistema nacional de bienestar familiar, el sistema general de seguridad social integral y los específicamente asignados al ministerio.”

Los funcionarios del Ministerio cumplen funciones administrativas de vigilancia y control del trabajo, así:

Vigilancia y control: En virtud de estas, les corresponde velar para que los empleadores cumplan a cabalidad todas las obligaciones que imponen la Constitución, la Ley, los reglamentos Ejecutivos (es decir los Decretos, las Resoluciones, etc.), las Convenciones Colectivas, y los Laudos.

En ejercicio de estas facultades los funcionarios correspondientes pueden incluso aplicar sanciones pecuniarias (multas), al encontrar una violación del derecho, pero no pueden declarar derechos individuales, lo cual es competencia exclusiva de los jueces.

Art. 486. Subrogado. DL 2351/65, art. 41. Atribuciones y sanciones. I. Modificado. L. 584/2000, art. 20. Del Régimen Laboral Colombiano, en “Derecho Colectivo del Trabajo. Vigilancia y Control”.

“1. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo²² podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos²³ como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los(as) trabajadores(as) en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del trabajo y Seguridad Social²⁴ tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las

organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

2. Subrogado. L 50/90, art.97. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo²⁵ prestarán mérito ejecutivo (pueden hacerse efectivas o cobrarse mediante un proceso ejecutivo, como si fuera un título valor). De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo, conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de procedimiento del Trabajo” (y Seguridad Social)

Prevención: ante el conocimiento de una posible violación de derechos, es obligación del funcionario apremiar al empleador para que se abstenga de materializar la conducta violatoria.

Sanción: Como se señaló arriba, los funcionarios del Ministerio a quienes la Ley faculta, están autorizados para imponer multas.

Funciones de verificación: Entre otros, corresponde al Ministerio adelantar los siguientes trámites de verificación:

22. Hoy Ministerio de la Protección Social

23. Expertos en el tema

24. Hoy Ministerio de la Protección Social

25. Hoy Ministerio de la Protección Social

Autorización para el despido de mujer embarazada. Verifica el hecho alegado como justa causa y la existencia del estado de embarazo. Conceder o no la licencia administrativa. A pesar de la licencia, el juez puede desestimarla y considerar que no existe justa causa.

Despido colectivo: Verificado administrativamente el despido colectivo, así lo declara el Ministerio y esto da lugar a las acciones judiciales de reintegro.

Autorizaciones de cierre total o parcial, definitivo temporal de empresas.

Verifica que los proyectos de reglamento de trabajo y de higiene y seguridad se ajusten a derecho y les imparte aprobación.

Funciones de guarda de la fe pública: En cumplimiento de estas funciones, inscribe la personería de los nuevos sindicatos, las juntas directivas y los estatutos, y expide las certificaciones sobre existencia y representación. También recibe en depósito el texto auténtico de convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y expide

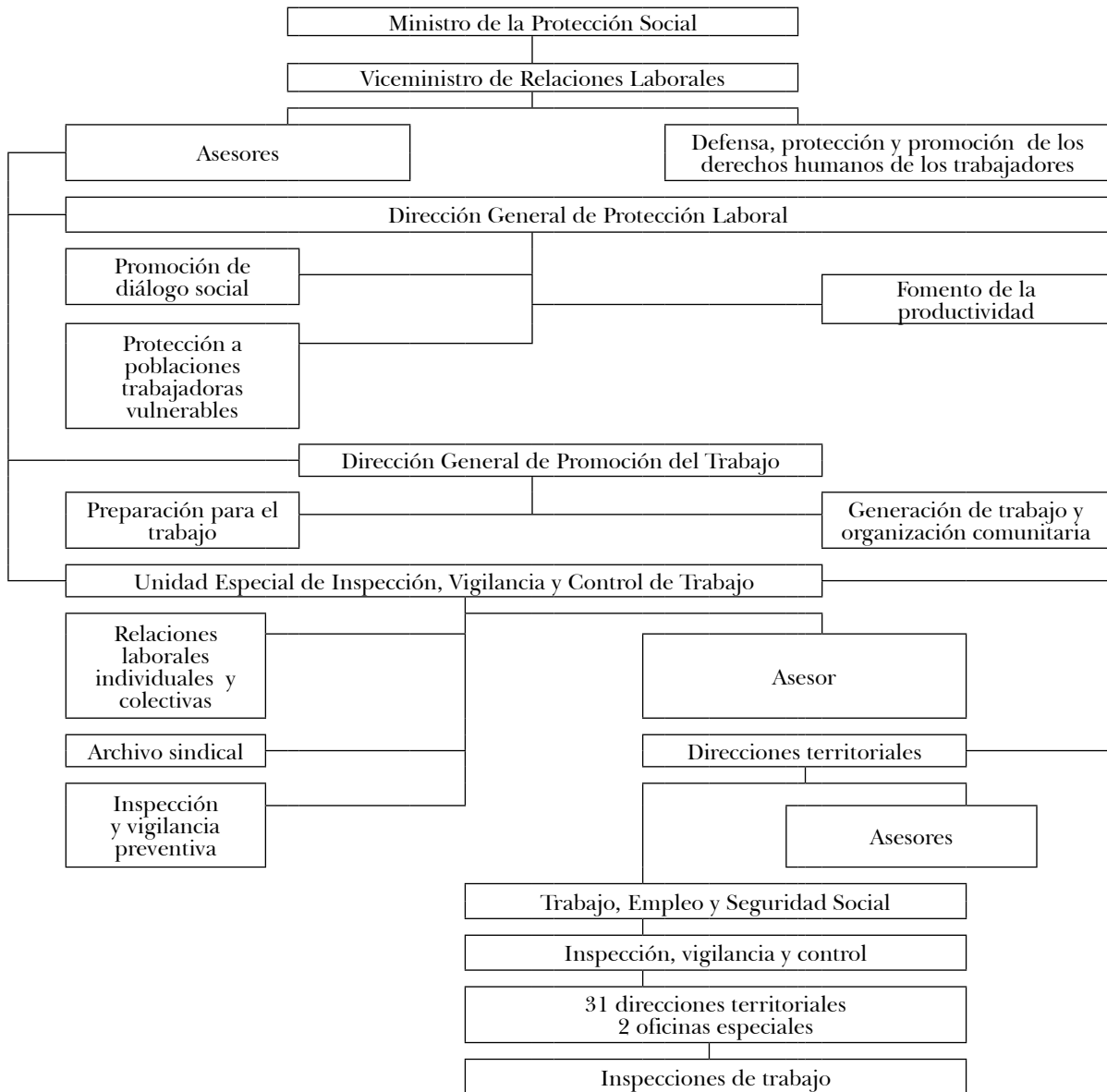
las copias auténticas de los mismos.

Función conciliadora: ante los inspectores se puede adelantar la conciliación extra judicial de los conflictos individuales y colectivos de trabajo.

Otras funciones: Corresponde así mismo al Ministerio de la Protección Social declarar la Unidad de Empresa entre varias que sean afines, complementarias o conexas, entre las cuales exista predominio económico de alguna de ellas sobre las otras y que tengan trabajadores; igualmente, el Ministerio convoca e integra tribunales de arbitramento en los casos de ley.

El Ministerio de la Protección Social tiene además de las funciones que las disposiciones legales vigentes hayan asignado a los ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, las funciones generales establecidas en el artículo 2º del D.R. 205 de 2003. (Ver organigrama del Ministerio de la Protección Social en la página siguiente).

Organigrama del Ministerio de la Protección Social en lo relativo a su función de vigilancia y control del trabajo



2. La Superintendencia de Sociedades

La Superintendencia de Sociedades es un organismo técnico, con autonomía administrativa y presupuestal, adscrito al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, que por delegación del Presidente de la República, ejerce la inspección, vigilancia y control de las sociedades mercantiles.

La Superintendencia puede practicar investigaciones administrativas cuando se presenten irregularidades o violaciones legales o estatutarias, y de acuerdo con los resultados, puede decretar las medidas pertinentes según las facultades asignadas por Ley.

Puede imponer multas, también puede ordenar que se liquide la empresa obligatoriamente, para lo cual podrá nombrar un liquidador.

La Superintendencia de Sociedades será la competente de manera privativa (exclusiva) para tramitar los procesos concursales²⁶ de todas las personas jurídicas, llámese sociedades, corporaciones, fundaciones, sucursales extranjeras, siempre que no estén sujetas a un régimen especial de intervención o liquidación.

Después de realizar la investigación, la Superintendencia de Sociedades determinará si llama a concordato, en caso que haya posibilidad de recuperación de la empresa u ordena la liquidación obligatoria.

Ante la Superintendencia de Sociedades

26. en los que deben entrar las empresas que se van a liquidar y tienen varios acreedores.

se pueden elevar denuncias por irregularidades que se estén presentando en las empresas, tales como:

Violación grave o reiterada de las normas legales o estatutarias. Realización de operaciones no comprendidas dentro de su objeto social. Incumplimiento de las obligaciones de seguridad social tales como salud, pensiones y riesgos profesionales. Por acciones fraudulentas, cesación de pagos, pagos tardíos, retiro de maquinaria o bienes de la empresa.

La Superintendencia de Sociedades, tiene su sede en Santa Fe de Bogotá y seccionales en las capitales de departamento. La denuncia de las irregularidades debe hacerse por escrito y los(as) trabajadores(as) pueden solicitar la liquidación obligatoria de la empresa, como una medida para proteger sus derechos y acreencias laborales.

3. Superintendencia de Subsidio Familiar

Inspecciona, vigila, controla y asesora a las cajas de compensación familiar y demás entidades responsables del manejo de los recursos del sistema del subsidio familiar con el fin de garantizar su aplicación con sujeción a los lineamientos legales e institucionales vigentes, para promover la calidad y ampliación de cobertura del subsidio familiar, a los(as) trabajadores(as) y sus familias.

Tienen como fin lograr que el impacto social, la ampliación en el acceso a los servicios para los(as) trabajadores(as) y sus familias y el manejo eficiente de los recursos aplicados a los diferentes servicios

sociales, tiendan a mejorar la seguridad social de los colombianos frente al nuevo milenio.

La Superintendencia del Subsidio Familiar tiene como objetivos:

- Ejercer la inspección y vigilancia de las entidades encargadas de recaudar los aportes y pagar las asignaciones del subsidio familiar, con el propósito de que su constitución y funcionamiento se ajusten a la ley y a sus estatutos internos.
- Controlar las entidades vigiladas y velar por que cumplan con la prestación de los servicios sociales a su cargo, con sujeción a los principios de eficiencia y solidaridad, en los términos que establezca la ley.
- Dar especial atención, en el desempeño de sus funciones de inspección y vigilancia, a las prioridades que trace el Gobierno Nacional en el área de la seguridad social.
- Adoptar políticas de inspección y vigilancia orientadas a que las instituciones vigiladas se modernicen e incorporen desarrollos tecnológicos que aseguren un proceso adecuado de las mismas.

Corresponde a la Superintendencia del Subsidio Familiar la vigilancia e inspección de las siguientes instituciones:

Las Cajas de Compensación Familiar. Las demás entidades recaudadoras y pagadoras del subsidio familiar, en cuanto al cumplimiento de este servicio. Las entidades que constituyan o administren una o varias de las entidades sometidas a su vigilancia, siempre que comprometan fondos del subsidio familiar.

4. Superintendencia Nacional de Salud

Es el ente fiscalizador en salud; Inspecciona, vigila y controla, en coordinación con las demás autoridades en lo que a ellas compete, el Sistema General de Seguridad Social en Salud, con el fin de garantizar los derechos y deberes de los usuarios.

Coadyuva a la operatividad del modelo de competencia regulada en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Afianza la calidad de la atención en salud al cliente inspeccionando, vigilando y controlando la prestación de los servicios y la satisfacción del usuario. Propugna por la adecuada utilización de los recursos, y por la estabilidad financiera del Sistema General de Seguridad Social en Salud, mediante el monitoreo y seguimiento de la generación y flujo de los recursos financieros; ejerce las funciones de inspección, vigilancia y control, en coordinación con las entidades territoriales, sobre los recursos financieros, el aseguramiento, la administración y la prestación de los servicios dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

B. Ministerio público

El Ministerio Público está integrado, según el artículo 118 de la Constitución Política²⁷, por la procuraduría General de

27. “El Ministerio Público será ejercido por el Procurador General de la Nación, por el Defensor del Pueblo, por los procuradores delegados y los agentes del Ministerio público, ante las autoridades jurisdiccionales, por los personeros municipales y por los demás funcionarios que determine la ley. Al Ministerio Público corresponde la guarda

la Nación, la Defensoría del Pueblo y las Personerías Municipales.

1. Procuraduría General de la Nación

El procurador General de la Nación es el supremo director del Ministerio Público, es elegido por el Senado, para un periodo de 4 años, de terna integrada por candidatos del Presidente de la República, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado. A la Procuraduría General de la Nación le corresponde de una parte, defender los intereses de la Sociedad, y de otra, llevar el control disciplinario sobre los servidores públicos, de manera preferente, según el mandato de la Constitución.

En cumplimiento de la primera de estas funciones, a través de los procuradores delegados ante los tribunales contencioso administrativos y el Consejo de Estado, emite concepto de fondo en los procesos de los empleados públicos contra las entidades oficiales, proponiendo darles la razón o negarles las pretensiones formuladas. Como su misión es la defensa de la sociedad, puede en un momento determinado estar de acuerdo con el demandante, sin que por ello falte a sus deberes.

También corresponde a la Procuraduría, a través de la Delegada laboral, vigilar algunos procesos laborales por decisión del Procurador y, además, intervenir en los procesos laborales donde es parte un menor.

y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas.”

En ejercicio de la potestad disciplinaria, le corresponde investigar a los funcionarios públicos por no tramitar los asuntos de su competencia o por negligencia en su accionar.

Esta vigilancia incluye la posibilidad de sancionar a los jefes de la administración que violen los derechos de los servidores oficiales bajo su mando. Por ejemplo, cuando no toman o no ordenan tomar las medidas de protección necesarias para garantizar un trabajo en condiciones higiénicas seguras, o cuando se entorpece la libertad de asociación, o se es negligente en el reconocimiento de algún derecho causado.

La procuraduría tiene, además de las oficinas nacionales, Procuradurías regionales y provinciales.

2. Defensoría del Pueblo

El Defensor del Pueblo forma parte del Ministerio Público y ejerce sus funciones bajo la dirección del Procurador General de la Nación. Es elegido por la Cámara de Representantes de terna elaborada por el Presidente; su periodo es de 4 años. No tiene potestad disciplinaria. Su función es de vigilancia, acompañamiento y defensa del ciudadano en el ejercicio de sus derechos fundamentales. En este sentido, acompaña procesos de reclamación, documenta casos, acompaña el cumplimiento de sentencias, promueve acciones disciplinarias, y reclamaciones judiciales y administrativas, encaminadas a la defensa de los derechos fundamentales de un individuo o grupo de individuos.

Tiene competencia para presentar acciones judiciales directamente o en representación de individuos o grupos, para citar a sus oficinas a cualquier autoridad o persona y para pedirles informaciones sin que le sea oponible reserva legal alguna.

En el proceso de acompañamiento de acciones, es de suma importancia la facultad que tiene para insistir ante la Corte Constitucional en la revisión de sentencias de tutela, cuando la respectiva sala de selección no las ha escogido para el efecto.

3. Personerías Municipales

Representan el Ministerio Público en los municipios. Tienen potestad disciplinaria

delegada, para vigilar a los funcionarios locales. El personero es elegido por el Concejo para un periodo de 4 años. De otra parte, la Personería Municipal es la voz de los sin voz en los municipios y puede ejercer el tipo de actuaciones que ejerce la Defensoría, en el ámbito local.

Lamentablemente, las personerías sólo logran un desarrollo efectivo en aquellos municipios en los cuales se les dota de un adecuado presupuesto. En los municipios pequeños, quedan atrapadas en la trampa presupuestal y a merced de la colaboración de los alcaldes.

IV. Mecanismos internacionales de protección de derechos de las y los trabajadores

A. La organización Internacional del Trabajo, OIT

Es un organismo de derecho internacional público creado en 1919, en virtud del tratado de paz que puso fin a la primera guerra mundial (tratado de Versalles). La OIT se integró a las Naciones Unidas después de la fundación de esta en 1945, como organismo especializado en los temas del mundo del trabajo. Dentro de la amplia gama de actividades que cumple la OIT está la normativa y la de control. En ejercicio de la primera, aprueba Convenios, destinados a convertirse en tratados internacionales, y Recomendaciones, que son instrumentos generales que complementan el alcance de los Convenios y que constituyen pautas legislativas para los Estados miembros de la organización.

Como característica de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, se puede señalar su estructura tripartita. Significa esto que quienes se afilian a la Organización son los Estados, pero que, en todas los escenarios de discusión, la

delegación de los Estados estará integrada por miembros del gobierno, de los trabajadores, y de los empleadores. Así, por ejemplo, a la Conferencia Internacional del trabajo, que es la Asamblea General de la OIT, cada Estado envía dos delegados por el Gobierno, uno por los(as) trabajadores(as) y uno por empleadores. Los delegados de los(as) trabajadores(as) y de los empleadores son independientes en sus votos y opiniones y no responden a los gobiernos de sus Estados ni reciben instrucciones de ellos.

Colombia es miembro fundador de la OIT y hasta el año 2007 ha ratificado 60 convenios de 187 producidos por este organismo. (Ver organigrama en la página 36).

Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1988, es la expresión del compromiso de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Compromisos de los Estados miembros

1. Respetar, promover y hacer realidad de buena fe, los principios relativos a los Derechos fundamentales establecidos en la Constitución, y en la Declaración de Filadelfia que son desarrollados en los convenios sobre:
 - Libertad sindical y negociación colectiva (87 y 98)
 - Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso (29 y 105)
 - Erradicación del trabajo infantil (138 y 182)
 - Eliminación de la discriminación laboral (100 y 111)
2. Sujeción a los mecanismos de control existentes.

Compromisos de la OIT

1. Prestar asistencia técnica
2. Alentar a otras organizaciones internacionales a:
 - Brindar cooperación técnica y asesoramiento para promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales
 - Asistir los esfuerzos de los Estados miembros orientados al respeto y promoción de principios y derechos fundamentales.
 - Ayudar a la creación de un entorno de desarrollo económico y social.
3. Dar seguimiento promocional creíble y eficaz
 - Examen anual de los países, que no han ratificado las normas fundamentales.
 - Informe anual global y sucesivo por categoría de derechos fundamentales.

trabajadores de respetar y defender los valores humanos fundamentales - valores de vital importancia para nuestras vidas en el plano económico y social.

Tiene como objetivo primordial lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo. Esta Declaración abarca 4 grandes temas:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.
- La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación

en materia de empleo y ocupación.

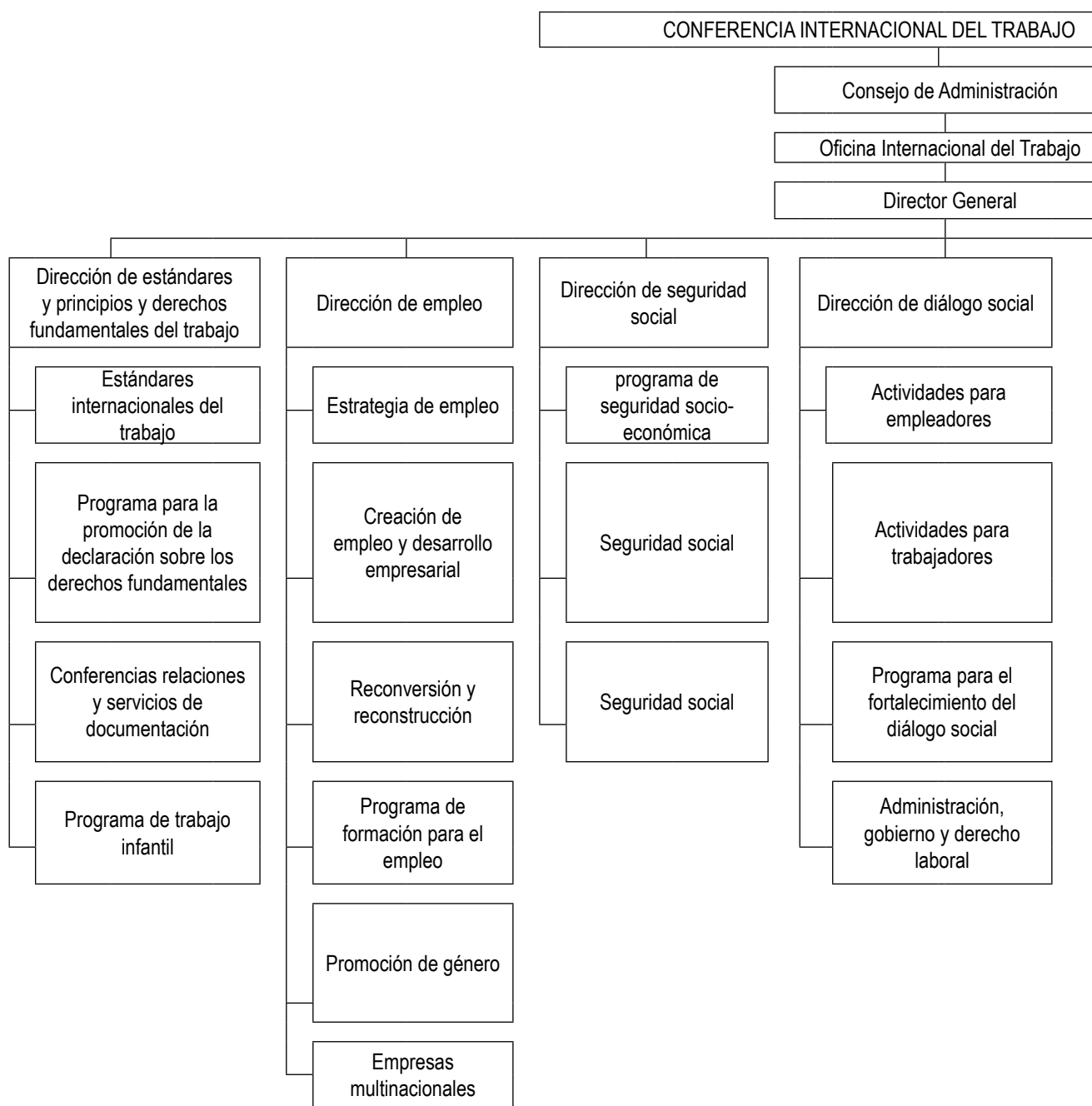
Se ha convertido en un instrumento promocional mediante el cual los miembros de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) reafirman los principios fundamentales consagrados en la Constitución de la Organización.

Los 8 Convenios Claves de la OIT

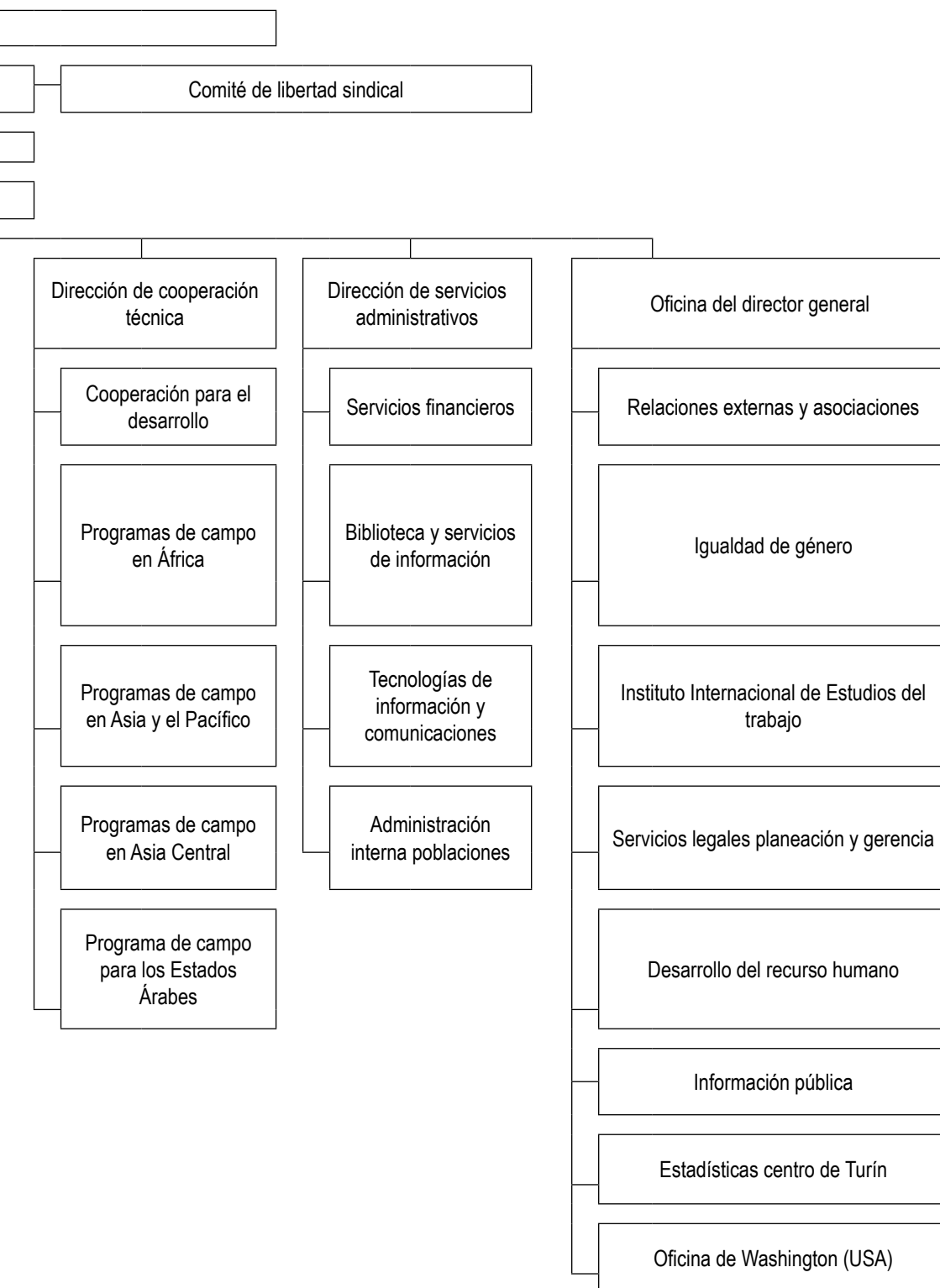
Convenio 87

Convenio sobre libertad sindical y protección al derecho a sindicalizarse (1948)
Ratificado por 147 Estados

Estructura de la Organización I



Internacional del Trabajo



Determina el derecho de todos los(as) trabajadores(as) y empleadores a formar y a afiliarse a organizaciones libremente elegidas sin necesidad de autorización previa, y establece una serie de garantías para el libre funcionamiento de dichas organizaciones sin injerencia²⁸ de los Estados.

Convenio 98

Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva (1949). *Ratificado por 156 Estados*

Prevé protección frente a la discriminación anti-sindical, protección para las organizaciones de trabajadores y de empleadores frente a actos de injerencia estatal, así como medidas para fomentar la negociación colectiva.

Los convenios 87 y 98 son condición sine qua non²⁹ para que un sindicato tenga capacidad de actuación.

Convenio 29

Convenio sobre el trabajo forzoso y obligatorio (1930). *Ratificado por 170 Estados*

Exige la supresión del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Se permiten excepciones como el servicio militar, el trabajo carcelario debidamente supervisado y las situaciones de emergencia como los conflictos bélicos y las catástrofes naturales.

Convenio 105

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957). *Ratificado por 166 Estados*

Prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coacción política o de educación, de castigo por las expresiones políticas o ideológicas, de movilización de la mano de obra, de disciplina laboral de castigo por la participación en huelgas, o de discriminación.

Convenio 100

Convenio sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina (1951). *Ratificado por 163 Estados*

Exige igual pago y prestaciones para hombres y mujeres por trabajo de valor equivalente.

Convenio 111

Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958). *Ratificado por 165 Estados*

Solicita la creación de políticas nacionales que eliminen la discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad o extracción social, y que fomenten la igualdad de oportunidades y de tratamiento, tanto para el acceso al empleo ya la formación profesional, como para las condiciones de trabajo.

Convenio 138

Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo (1973). *Ratificado por 147 Estados*

Su objetivo es la abolición del trabajo infantil, y estipula que la edad mínima para acceso al empleo no podrá ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria. Estipula así mismo una edad mínima para el acceso a empleos peligrosos.

28. Intervención, presión.

29. Sin la cual no, es decir, indispensable.

La OIT debatió este convenio acerca del trabajo peligroso y los jóvenes, así como un paquete de ayudas a los países en desarrollo, para apoyarles en la implementación de dicho convenio cuya adopción se hizo en Colombia en el 2000.

Convenio 182

Convenio relativo a la prohibición de las peores formas de trabajo (1999). *Ratificado por 162 Estados*

Su objetivo es la abolición de las peores formas de trabajo infantil, tales como: a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

Este convenio a pesar de haber sido aprobado en Colombia desde el año 2001, mediante Ley 704, solamente fue depositado o hecho su registro de ratificación el 28 de enero de 2005, por lo que entró en vigencia el 28 de enero de 2006.

Acuerdo Tripartito por el Derecho de Asociación y la Democracia

En la CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO de junio de 2006 se llegó a un acuerdo entre los representantes del Estado, de los trabajadores(as) y de los empleadores, en los siguientes términos:

En el marco de los convenios 87 y 98 de la OIT, la delegación tripartita de Colombia que participa en la 95 Conferencia Internacional del Trabajo, en la búsqueda de materializar elementos de concertación, manifiesta ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, que ha llegado a los siguientes acuerdos:

El Gobierno colombiano, acordará con la Oficina de la OIT y con el apoyo de trabajadores y empresarios, una renovada presencia de esa organización internacional en el país, a través de una representación permanente de dicha organización que tenga a su cargo como aspectos prioritarios la cooperación técnica que pruebe el trabajo decente y que incluya la promoción y defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores, de sus dirigentes sindicales y de sus organizaciones especialmente en lo que concierne a la vida, la libertad sindical, de asociación y expresión, la negociación colectiva, así como a la libre empresa para los empleadores. Las partes instan al Consejo de Administración a que materialice este acuerdo, así como la logística y la estructura de su operación.

En relación con la cooperación técnica el Gobierno Colombiano se compromete

a trabajar por un apoyo económico que permita garantizar el cumplimiento de los propósitos planteados y le solicitará a la OIT su apoyo financiero a los mismos efectos. En esta línea, el Gobierno Nacional pondrá a disposición los recursos que garanticen su iniciación y la sostenibilidad del programa. A la OIT le solicitamos también gestione la obtención de recursos adicionales por parte de países donantes y otros organismos internacionales, que refuercen el programa de cooperación.

En la lucha contra la impunidad, las partes acordamos hacer un estricto seguimiento de los resultados del grupo especial de investigación creado por la Fiscalía General de la Nación, para el esclarecimiento y castigo de los delitos contra la vida y la libertad de los dirigentes sindicales y trabajadores. El Gobierno colombiano, los empresarios y los trabajadores nos comprometemos a impulsar y materializar los postulados de la OIT en función de los derechos fundamentales del trabajo. Para tal fin, se convocará la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y salariales, con una agenda de trabajo permanente y se invitará a la OIT a que acompañe el proceso de las reuniones.

Estos compromisos tienen como propósito aprovechar el espacio que nos brinda la Comisión de Aplicación de Normas, para divulgar el presente acuerdo y reiterar el cumplimiento de las políticas de la OIT, priorizando la concertación, el dialogo social, la contratación colectiva, la libertad sindical, la defensa de los derechos humanos de los trabajadores y el derecho de asociación y libertad empresarial.

Ginebra, 1 de junio de 2006

Por el Gobierno nacional
Jorge León Sánchez
Viceministro de Relaciones Laborales

Por los trabajadores
Carlos Rodríguez, CUT
Julio Roberto Gómez, CGT
Apecides Alviz

Por los empresarios
Luís Carlos Villegas

B. Sistema Interamericano de Derechos Humanos

Como sistema de protección de derechos de las y los trabajadores

El Sistema Interamericano de Protección de los derechos humanos hace parte de la Organización de Estados Americanos, OEA, Organización de Derecho Internacional Público que agrupa a los Estados de América. Cuba, aun cuando hace parte del sistema, está sancionada desde 1962, por lo cual no actúa en los órganos de la OEA, no obstante lo cual debe cumplir los principios básicos del sistema en materia de derechos humanos.

Los principales instrumentos de derechos humanos del sistema son: La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre; la Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), Protocolo de San Salvador Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Conven-

ción Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer y la Convención Americana para Prevenir y Sancionar la Tortura.

El Sistema ejerce su control fundamentalmente a través de dos órganos especializados a saber: la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, con sede en Washington y la Corte Interamericana de Derechos Humanos, con sede en San José de Costa Rica. Las quejas o reclamaciones individuales solo pueden ser presentadas ante la Comisión, y tienen titularidad para hacerlo los Estados, individuos, grupos de individuos u organizaciones reconocidas en cualquier de los países miembros del sistema.

Recibida por la Comisión una queja, aborda su estudio mediante un procedimiento contradictorio, y si encuentra que el Estado ha violado alguno de los derechos protegidos formula recomendaciones encaminadas al restablecimiento del derecho y la reparación del daño causado en cuanto ello sea posible. En casos considerados graves o importantes por la Comisión ésta puede demandar al Estado ante la Corte.

Las sentencias de la Corte en la parte económica pueden ejecutarse ante los jueces nacionales de manera directa.

V. Minutas para acciones de protección de derechos de las y los trabajadores³⁰

1. Derecho de petición

En interés particular correspondiente a un trabajador oficial y mediante el cual se pretende agotar la reclamación administrativa

Señor
Alcalde Municipal

_____, ciudadano, con domicilio en _____, obrando en causa propia, comedidamente manifiesto a usted que en ejercicio del derecho constitucional de petición concurro ante usted a formularle las peticiones que luego relaciono, previas las siguientes:

Consideraciones

1. Mediante contrato de trabajo a término indefinido celebrado en forma escrita laboré al servicio de _____, entre el _____, y el _____.
2. Ostentaba la condición de trabajador oficial, ya que desempeñaba labores de construcción y sostenimiento de obras públicas.
3. El _____, fui despedido unilateralmente y sin que existiera causa para el efecto.
4. Era beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita por la entidad con el Sindicato _____.
5. Para la fecha del despido devengaba un salario promedio mensual de \$_____.
6. El auxilio de cesantía me fue liquidado deficitariamente, ya que no se tuvo en cuenta la doceava parte de la prima de vacaciones, ni del aguinaldo como factor salarial.

Peticiones

Primera: Solicito se me reconozca la indemnización por despido convencionalmente establecida.

Segunda: Pido se disponga el reajuste en mis cesantías, teniendo en cuenta para el efecto como factor salarial la doceava parte de la prima de vacaciones y del aguinaldo.

30. Los HECHOS referidos en cada minuta son hipotéticos, en cada acción judicial caben múltiples hechos posibles.

Tercera: Igualmente solicito se me reconozca la indemnización moratoria.

Pruebas

Sentencias proferidas por la Jurisdicción Laboral donde se reconoce el carácter salarial de la prima de vacaciones y del aguinaldo que la entidad paga a sus servidores.

Derecho

La solicitud tiene como fundamento normativo los artículos 11 y 12 de la Ley 6ª de 1945, 1º del Decreto 797 de 1949, 23 y 53 de la CN.

Direcciones

Me localizo en _____, de la ciudad de _____

Atentamente,

Nombre _____

C.C. _____

2. Derecho de petición

En interés particular correspondiente a un servidor público contratado bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios y mediante el cual se inicia el trámite de agotamiento de reclamación administrativa

Señor
Alcalde Municipal

_____, ciudadano vecino de _____, obrando en causa propia comedidamente manifiesto a usted que en ejercicio del derecho constitucional de petición concurro ante usted a formularle las peticiones que luego relaciono, previas las siguientes:

Consideraciones

1. Presté servicios al Municipio de _____, entre el _____, y el _____, desempeñando labores como _____.
2. Mediante oficio N° _____, la entidad me comunicó que a partir del _____, no requeriría más de mis servicios.
3. No obstante que mi vinculación con la entidad se dio formalmente a través de la figura de los contratos de prestación de servicios, lo cierto es que se trató de una verdadera relación laboral, ya que siempre presté el servicio en forma subordinada, cumpliendo el horario y las órdenes que me imponía la entidad.
4. Desempeñaba las mismas funciones y en las mismas condiciones de los servidores vinculados a la planta de personal.
5. Con la celebración de los contratos de prestación de servicios, la entidad buscó eludir el pago de las prestaciones sociales a las que tenía derecho.
6. Durante _____, tuve ingresos mensuales de \$ _____, y durante el año de _____, percibí ingresos mensuales de \$ _____.
7. Siempre se me efectuó la retención del 10% de mis ingresos, sin que existiera causa para el efecto.
8. Nunca se me han pagado las primas de navidad, primas de vacaciones, primas de vida cara, las cesantías y las vacaciones.

Peticiones

Primera: Solicito se me reconozcan las primas de navidad, primas de vacaciones, _____ primas de vida cara, las cesantías y las vacaciones por todo el tiempo de servicio.

Segunda: Pido se disponga la devolución de los dineros que se me retuvieron injustificadamente de mi salario.

Tercera: Igualmente solicito se me reconozca la indemnización moratoria o en su defecto la indexación de cada uno de los conceptos reclamados.

Pruebas

1. Planillas en las que consta el cumplimiento de horario.
2. Comunicaciones en las que se me llama la atención por mis superiores jerárquicos.

Derecho

La solicitud tiene como fundamento normativo los artículos 11 y 12 de la Ley 6ª de 1945, y los artículos 23 y 53 de la Constitución Nacional.

Direcciones

Me localizo en _____, de la ciudad de _____.

Atentamente,

Nombre _____

C.C. _____

3. Petición

Dirigida a la Procuraduría General de la Nación tendiente a que se vigile actuaciones judiciales

Señores

Procuraduría General de la Nación

Ciudad

_____, ciudadano vecino de _____, obrando en mi propio nombre, comedidamente manifiesto a usted que concurro ante dicha dependencia a solicitar que se adelante vigilancia al proceso penal al que luego haré referencia, con fundamento en las consideraciones que a continuación se exponen.

Consideraciones

1. Ante el Juzgado Laboral del Circuito promoví proceso ordinario laboral contra la empresa _____, obteniendo sentencia favorable a mis intereses.
2. Toda vez que la empresa _____, no cubrió el importe de la sentencia, instauraré demanda ejecutiva a continuación del proceso ordinario, solicitando como medida cautelar el embargo y secuestro de la maquinaria de propiedad de la empresa.
3. El día _____, se verificó la diligencia de secuestro en la cual obró como secuestre el señor _____
4. En la misma diligencia se acordó con el gerente de la empresa, que ésta quedaría como depositaria de los bienes secuestrados, en aras de no obstaculizar el desarrollo de su objeto social.
5. No obstante lo anterior, los bienes secuestrados ya no se encuentran en las instalaciones de la empresa, desconociéndose su ubicación y la del gerente de la empresa.
6. En virtud de los hechos antes expuestos formulé denuncia penal contra el señor _____, el día _____.
7. A pesar de haber transcurrido más de _____, meses después de la formulación de la denuncia penal, hasta la fecha la Fiscalía _____, a quien correspondió el conocimiento de la denuncia penal, no ha adelantado actuación alguna, aduciendo que existen otros asuntos que requieren mayor celeridad.

Direcciones

Mi dirección es _____

Atentamente

Nombre _____

C.C. _____

4. Acción de tutela

_____, de 2007

Señor

Juez (reparto)

Ciudad

Referencia: acción de tutela

Accionante: _____

Accionado: _____

_____, ciudadano(a) mayor identificado(a) con la cédula de ciudadanía cuyo número y lugar de expedición aparecen con mi firma, residente en _____, actuando en _____, ante usted respetuosamente acudo para promover Acción de Tutela, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Nacional y el Decreto Reglamentario 2591 de 1991, para que judicialmente se me conceda la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales _____, los cuales considero vulnerados y/o amenazados por _____.

Mi petición se fundamenta en los siguientes hechos y consideraciones:

Hechos:

1. Condiciones personales del accionante: edad, sexo, socioeconómicas, culturales y todas las que sean relevantes en relación con los derechos fundamentales que se solicitan proteger
2. Historia, descripción y tipo de la relación existente entre accionante y accionado
3. Descripción de las acciones u omisiones vulneradoras o que amenazan el o los derechos fundamentales.
4. Descripción de la manera en que se encuentra actualmente el o los derechos vulnerado(s) o amenazado(s)

Argumentos

La solicitud de tutela que presento considero que procede en tanto:

1. Se trata de un(os) derecho(s) fundamental(es): Argumentar sobre la fundamentalidad del o de los derechos de los que se invoca protección
2. Dicho(s) derecho(s) en su contenido y el alcance establecen claramente las obligaciones de los accionados en tal sentido...

3. Sobre la ocurrencia actual de la vulneración o amenaza del o los derecho (s) con ocasión de acción(es) u omisión(es) de una(s) autoridad(es) o de un(os) particular(es).

4. Sobre la no existencia de un medio de defensa judicial, o de su no idoneidad o no eficacia frente a la situación concreta, o sobre el peligro de la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

5. En caso de dirigirse contra un particular argumentar sobre la procedencia de acuerdo con el artículo 42 del decreto 2591 de 1991.

Peticiones

Con fundamento en los hechos narrados y en las consideraciones expuestas, respetuosamente solicito al señor juez:

Tutelar a mi favor los derechos constitucionales fundamentales a _____.

Ordenar a _____, que en el termino de 48 horas desde la notificación del fallo que se sirva:

(Ordenes específicas dirigidas a la protección de cada uno de los derechos vulnerados y amenazados) de tal forma que no continúe la vulneración o amenaza del derecho y que no tenga que acudir nuevamente a la tutela para ello.

Prevenir a _____, para que en adelante no vulnere o amenace los derechos fundamentales a _____.

Ordenar a o los accionados rendir informe sobre el cumplimiento,

Ordenar al (organismo de control correspondiente), realizar el seguimiento del cumplimiento del fallo, y en caso de verificarse por usted señor juez el incumplimiento del fallo, adopte directamente todas las medidas necesarias para la protección de los derechos, he inicie el incidente de desacato correspondiente.

Juramento

Bajo la gravedad del juramento le manifiesto que por los mismos hechos y derechos no he presentado petición similar ante ninguna autoridad judicial.

Pruebas

En orden a establecer la violación y / amenaza de los Derechos Constitucionales Fundamentales cuya protección invoco, solicito se sirva practicar y tener como pruebas las siguientes:

Documentales

Testimoniales

De oficio las que considere pertinentes Señor (a) juez para establecer con claridad los hechos.

Fundamentos de derecho:

Fundamento esta acción en lo dispuesto en el Preámbulo de la Constitución Nacional y en los artículos _____, y 86 de la misma.

Tratados internacionales:

Artículo _____, tratado o convenio _____, ratificado en Colombia por la ley _____.

Sentencias de la Corte Constitucional

Competencia

De acuerdo con el artículo 1 del decreto 1382 del 2000 la competencia para conocer esta tutela corresponde a los jueces....., y dado que la vulneración o amenaza de lo derechos fundamentales han ocurrido en este Municipio, donde los jueces o tribunal xxxxx tienen jurisdicción, es suya la competencia señor juez.

De no considerarse competente, solicito que de inmediato se envié al juez competente.

Anexos

Copia de la acción y sus anexos para el traslado al accionado y para el archivo.

Los documentos que se presentan como prueba.

Direcciones y notificaciones:

Al accionado en: _____

Yo recibiré notificaciones en la secretaría de su despacho o en la siguiente dirección: _____
Teléfono: _____

Ruégole al señor Juez darle trámite de ley a esta acción,

Del señor Juez,

C.C. No.

5. Demanda ordinaria laboral para proceso ordinario de única instancia (presentada directamente por el o la trabajadora)

Señor

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO –REPARTO

Ciudad

_____, ciudadano vecino de _____, obrando en causa propia, comedidamente manifiesto a usted que concurre ante su despacho a demandar por los trámites del proceso ordinario laboral de única instancia a _____, persona jurídica de derecho privado con domicilio en la ciudad de _____, que habrá de estar representada legalmente en el proceso por su Gerente el señor _____, o por quien haga sus veces.

Hechos

1. Mediante contrato de trabajo a término indefinido celebrado en forma verbal laboré al servicio de _____, entre el _____, y el _____.
2. El _____, fui despedido unilateralmente y sin que existiera causa para el efecto.
3. Para la fecha del despido devengaba un salario promedio mensual de \$ _____
4. Nunca se me pagó el auxilio de transporte.

Peticiones

PRIMERA: Que se declare que fui despedido en forma unilateral y sin que existiera causa para el efecto, y consecuentemente se condene a _____, a pagar la indemnización por despido legalmente establecida, con indexación (actualización).

SEGUNDA: Que se condene a la entidad demandada a pagarme el auxilio de transporte por todo el tiempo de duración de la relación laboral.

TERCERA: Que se Imponga a la entidad demandada el pago de las costas del proceso.

Pruebas

1. DOCUMENTAL. En su valor legal se apreciarán los siguientes documentos:

Carta de despido.

Liquidación final de prestaciones sociales.

Recibos de pago del salario del demandante correspondientes al último año de servicio.

2. OFICIO AL DANE para que certifique sobre el Incremento en el Índice de Precios al Consumidor entre el mes de _____, y la fecha de expedición de la información.

3. TESTIMONIAL. Recíbese la declaración de las siguientes personas, con domicilio en la ciudad de _____, _____, quienes depondrán especialmente sobre las circunstancias que rodearon el despido del demandante.

4. OFICIO a la entidad demandada para que informe al Juzgado sobre el salario promedio que devengué durante el último año de servicio.

Derecho

Artículo 6° de la Ley 50/90 y Artículo 8° Ley 153 de 1887.

Competencia

Suya, por la naturaleza del asunto, el lugar de prestación del Servicio y el domicilio de la sociedad demandada.

Cuantía

Inferior a diez (10) salarios mínimos, por lo que se ha de tramitar como un proceso ordinario laboral de única instancia.

Direcciones

- Demandante: _____

- Demandada: _____

Atentamente,

Firma _____

Nombre _____

C.C. _____

6. Demanda ordinaria laboral Para proceso ordinario de dos instancias

Señor

JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO –REPARTO-

Ciudad

_____, abogado en ejercicio, mayor y vecino, actuando de conformidad con el poder que me ha sido conferido por el señor _____, ciudadano vecino de _____, comedidamente manifiesto a usted que concurro ante su despacho a demandar por los trámites del proceso ordinario laboral de primera instancia a _____, persona jurídica de derecho privado con domicilio en la ciudad de _____, que habrá de estar representada legalmente en el proceso por su Gerente el señor _____,* o por quien haga sus veces.

Hechos

1. El señor _____, laboró mediante contrato de trabajo a término indefinido al servicio de _____, entre el _____, y el _____.
2. El demandante fue despedido unilateralmente y sin que existiera causa para el efecto el _____.
3. Para el despido del demandante la entidad demandada no dio cumplimiento al procedimiento establecido en el artículo _____, de la Convención Colectiva de trabajo.
4. El señor _____, devengaba para la época del despido un salario promedio mensual de \$ _____.
5. El demandante era beneficiario de la convención colectiva de trabajo suscrita por _____, con _____, en la cual se encuentra pactada una indemnización por despido superior a la legal.
6. Al terminar la relación laboral la entidad demandada no pagó al demandante la prima de servicios.
7. El auxilio de cesantía del demandante fue liquidado deficitariamente, toda vez que se cuantificó con base en un salario promedio de \$ _____, mensuales, cuando el salario promedio realmente percibido ascendió a \$ _____.

Peticiones

PRIMERA: Que se declare que el demandante fue despedido en forma unilateral y sin que existiera causa para el efecto y consecuentemente se condene a pagar la indemnización por despido convencionalmente establecida, con indexación.

SEGUNDA: Que se condene a la entidad demandada a pagar al señor _____, la prima de servicios correspondiente al _____, semestre de _____, y el reajuste en el auxilio de cesantía.

TERCERA. Que se imponga a la entidad demandada el pago de la indemnización moratoria desde la fecha de terminación de la relación laboral y hasta la fecha en que se pague al demandante la totalidad de las prestaciones sociales.

CUARTA: Que se condene a la entidad demandada a pagar las costas del proceso.

Pruebas

1. DOCUMENTAL. En su valor legal se apreciarán los siguientes documentos:
 - 1.1 Carta de despido.
 - 1.2 Liquidación final de prestaciones sociales.
 - 1.3 Convención colectiva de trabajo.
 - 1.4 Recibos de pago del salario del demandante correspondientes al último año de servicio.
2. OFICIO AL DANE para que certifique sobre el Incremento en el Índice de Precios al Consumidor entre el mes de _____, y la fecha de expedición de la información.
3. TESTIMONIAL. Recíbese la declaración de las siguientes personas, con domicilio en la ciudad de _____, quienes depondrán especialmente _____, sobre las circunstancias que rodearon el despido del demandante.
4. INTERROGATORIO DE PARTE al representante legal de la sociedad demandada, el cual formularé en forma verbal en la audiencia que el Juzgado señale para tal efecto.
5. OFICIO a la entidad demandada para que certifique los pagos efectuados al demandante por concepto de salarios y prestaciones sociales durante el último año de servicio.

Derecho

Artículos 65, 249 y 306 del Código Sustantivo del Trabajo; Artículo 6° de la Ley 50/90 y artículo 8°. Ley 153 de 1887.

Competencia

Suya, por la naturaleza del asunto, el lugar de prestación del servicio y el domicilio de la sociedad demandada.

Cuantía

Superior a diez (10) salarios mínimos, por lo que se ha de rituar como un ordinario de primera instancia.

DIRECCIONES

Demandante: _____

Demandado: _____

Apoderado: _____

Atentamente, _____

Apoderado _____

T.P. _____

C.C. _____

7. Denuncia ante el Ministerio de la Protección Social

Señores

Ministerio de la Protección Social

Dirección Territorial (ciudad)

_____, ciudadano vecino de _____, obrando en mi condición de representante legal del Sindicato de Trabajadores de _____, comedidamente manifiesto a usted que concuro ante dicha dependencia a solicitar que se adelante investigación contra la empresa _____, para que se le impongan las sanciones administrativas a las que haya lugar; con fundamento en los hechos que a continuación se exponen.

Hechos

1. Al servicio de la empresa _____, laboran más de 300 trabajadores.
2. El Sindicato de trabajadores de _____, agrupa a _____, trabajadores de la empresa.
3. La jornada de trabajo al interior de la empresa es de 48 horas a la semana.
4. La Ley 50 de 1990 en su artículo 21 consagra el derecho de los trabajadores de las empresas que agrupen más de 50 trabajadores y que laboren 48 horas a la semana, a que dos horas de dicha jornada se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.
5. El derecho establecido por el artículo 21 de la Ley 50 de 1990 se encuentra desarrollado por el artículo _____, de la Convención Colectiva de Trabajo.
6. No obstante los hechos antes relatados, la empresa _____, no concede a sus trabajadores dos horas semanales de la jornada de trabajo, para el desarrollo de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.
7. Mediante escritos datados del _____, y del _____, la organización sindical le ha solicitado a la empresa el cumplimiento del derecho legal y convencionalmente establecido, sin encontrar respuesta positiva.

Peticiones

Solicito se adelante investigación contra la empresa _____, por la violación de los derechos antes referidos y se impongan las sanciones administrativas pertinentes.

Pruebas

1. DOCUMENTAL.
 - 1.1 Convención colectiva de trabajo.
 - 1.2 Certificado de existencia y representación de la organización sindical.

1.3 Solicitudes dirigidas a la empresa por la organización sindical.

2. INSPECCIÓN JUDICIAL

Solicito se practique inspección judicial a la empresa _____, para que se constate el número de trabajadores a su servicio, la jornada laboral de los mismos y la ausencia de programas para el desarrollo de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Derecho

La solicitud tiene como fundamento normativo los artículos 21 de la Ley 50 de 1990, el Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y la convención colectiva de trabajo.

Direcciones

Sindicato de Trabajadores: _____

Empresa: _____

Atentamente,

Nombre _____

C.C. _____,

8. Modelo de denuncia ante la Organización Internacional del Trabajo -OIT-.

Medellín, (fecha)

Señores

Consejo de Administración

Organización Internacional del Trabajo –OIT

Ginebra (Suiza)

En mi carácter de presidente del Sindicato de trabajadores de _____, organización de trabajadores, con personería jurídica según resolución número _____, del año _____, y acogiéndome al artículo 24 de la constitución de la OIT, presento ante ustedes reclamación contra el gobierno colombiano, por los hechos que adelante relatamos, y que constituyen violación del convenio número _____, ratificado por Colombia según ley _____, del año _____.

Anexo documentación del caso.

Atentamente,

Presidente _____

Documentación de caso de reclamación contra el gobierno de Colombia

1. HECHOS
2. RECURSOS LEGALES INTERNOS INTERPUESTOS:
3. NORMAS DE LA OIT VIOLADAS
4. DOCUMENTOS Y PRUEBAS
5. PETICIONES
6. DIRECCIONES

9. Modelo de queja ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Señores

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS

1889 F Street, N.W

Washington, D.C. 20006

USA

ASUNTO: Queja de Contra la República de Colombia.

Persona, Grupo de Personas u Organizaciones que Presentan La Petición.

Nombres: _____

(En caso de tratarse de una entidad no gubernamental, incluir el nombre de su representante o representantes legales).

Dirección Postal: _____

Teléfono: _____

Fax: _____

Correo electrónico: _____

¿Desea Ud. Que la CIDH mantenga su identidad como peticionario en reserva durante el procedimiento?

Si ___ No ___

Nombre de la Persona, Personas Afectadas por las Violaciones a los Derechos Humanos.

Nombre(s): _____

Dirección Postal: _____

Teléfono: _____

Fax: _____

En caso que la víctima haya fallecido, identifique también a sus familiares cercanos: _____

Estado Miembro de la OEA contra el cual se Presenta la Denuncia

Hechos denunciados

(Relatar los hechos de manera completa y detallada. Especifique el lugar y la fecha en que ocurrieron las violaciones alegadas)

Pruebas disponibles

(Indicar los documentos que puedan probar las violaciones denunciadas como por ej. Expedientes judiciales, informes forenses, fotografías, filmaciones, etc. No adjuntar originales y no es necesario que las fotocopias estén autenticadas).

(Identificar a los testigos de las violaciones denunciadas. Si esas personas han declarado ante las autoridades judiciales, remitir, en lo posible, copia del testimonio correspondiente o señalar si es posible remitirlo en el futuro. Indicar si es necesario que la identidad de los testigos sea mantenida en reserva)

(Identificar a las personas y/o autoridades responsables por los hechos denunciados)

Derechos humanos violados

(En caso de ser posible, especifique las normas de la Convención Americana o las de otros instrumentos aplicables que considere violados)

Recursos Judiciales Destinados a Reparar las Consecuencias de los Hechos Denunciados:

(Detallar las gestiones realizadas por la víctima o el peticionario ante los jueces, los tribunales u otras autoridades. Señale si no le ha sido posible iniciar o agotar este tipo de gestiones debido a que concurren las causales establecidas en el artículo 46.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos).

Señalar si hubo investigación judicial y cuándo comenzó. Si ha finalizado, indicar cuándo y su resultado. Si no ha finalizado, indicar las causas.

En el caso que los recursos judiciales hayan finalizado, señalar la fecha en la cual la víctima fue notificada de la decisión final.

Indicar si hay Algún Peligro para la Vida, la Integridad o la Salud de la Víctima. Explicar si se ha solicitado Protección a las autoridades y cual ha sido la Respuesta.

Indicar si el Reclamo Contenido en su Petición ha sido Presentado ante el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, el Comité de Libertad Sindical de la OIT u otro Órgano Internacional.

De los Honorables Comisionados,

Firma:

Fecha:

La Escuela Nacional Sindical – ENS y la Internacional de Servidores Públicos –ISP, co-editores de esta cartilla, esperamos que el aporte que esta le brinde a los lectores, sirva como vehículo de reflexión sobre la situación actual de los derechos humanos en Colombia, sobre su vulneración no solo por particulares y actores al margen de la Ley, sino también por el ente Estatal; y que esta reflexión los motive a profundizar en el conocimiento de estos derechos y la forma de defenderlos, ya que lo presentado en esta cartilla -por ser precisamente eso: una cartilla y no un libro o tratado sobre un tema específico- no permite tratar con mayor profundidad los temas.

Así mismo esperamos que los mecanismos constitucionales y legales de protección de los derechos laborales aquí enunciados cobren vida en los despachos de servidores públicos (con el derecho de petición, con las denuncias en procuraduría, con solicitudes de conciliación ante el Ministerio de Protección Social, etc), en los estrados judiciales (con acciones de tutela, demandas laborales, etc.) y así haber contribuido en la promoción y defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras colombianas, y en el sostenimiento del estado social y democrático de derecho consagrado en la carta de 1991, cuyo fundamento es la dignidad de la persona humana.

Bibliografía

- Aparicio, Joaquín; Baylos, Antonio. "Autoridad y Democracia en la Empresa". Editorial Trotta, Madrid, 1992.
- Arteaga, Luis Fernando. "Contratos Administrativos de Prestación de Servicios". Escuela Nacional Sindical-ENS-. Medellín, 1996.
- Becerra Toro, Rodrigo. "El Contrato Individual de Trabajo". Editorial Temis. Bogotá, 1983.
- Blancas Bustamante, Carlos. "El Derecho a la Estabilidad en el Trabajo". Asociación Laboral para el Desarrollo. Lima, 1991.
- García Solano, Alvaro. "Derecho del Trabajo: Principios y Relaciones Individuales". Editorial Temis. Bogotá, 1981.
- Gómez Zuluaga, Alberto León. "Los Derechos Laborales, La Libertad Sindical". Documentos de la ENS. Medellín, 1999.
- González Charry, Guillermo. "Tratado de Derecho del Trabajo". El Foro de la Justicia. Bogotá, 1985.
- Oficina Internacional del Trabajo - OIT- "Las Normas Internacionales del Trabajo: Ayuda al desarrollo y Justicia Social" 2 ed. OIT. Ginebra, Suiza, 1994.
- Ojeda Avils, Antonio; Ermida Uriarte, Oscar. "La Negociación Colectiva en América Latina". Instituto Europeo de Relaciones Industriales. Editorial Trotta. Madrid, 1993.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. "Las Normas Internacionales del Trabajo: Manual de Educación Obrera". 3a edición. OIT. Ginebra, 1992.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. "La Libertad Sindical" OIT. Ginebra, 1985.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. "Derecho Sindical de la OIT: Normas y procedimientos". OIT. Ginebra, 1995.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. "Las Normas Internacionales del Trabajo y el Desarrollo: Guía para Formadores". OIT. Ginebra, 1995.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. "Los Derechos de las Trabajadoras". OIT. Ginebra, 1994.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. "ABC de los Derechos de las Trabajadoras: Guía Práctica". OIT. Ginebra, 1994.
- Organización Internacional del Trabajo -OIT-. "Mujeres Trabajadoras: Extractos de Instrumentos Internacionales". OIT. Lima, 1984.
- Ramírez A., Luis Hernán. "Manual Básico de Sindicalismo". Segunda Edición. Ed. Latinoamericana. Medellín, 1996.
- Ramírez Zuluaga, Bernardo. "Derecho Colectivo del Trabajo. Primera Parte: Los Sindicatos, fundación y disolución" Editorial Colegas. Medellín, 1993.
- Rojas Rivero, Gloria. "La libertad de Expresión del Trabajador" Editorial Trota. Valladolid, 1991.
- Villegas Arbeláez, Jairo. "Trabajadores Estatales" Ed. Rodríguez Escritores, Quito. Bogotá, 1987-
- Silva Romero, Marcel. Editor. Central Unitaria de Trabajadores de Colombia: Equipo jurídico. "Derribando Obstáculos al Derecho Laboral" Ed. Buena Semilla. Bogotá, 2006
- Constitución Política de Colombia, 1991.

Contenido

Presentación	3
Introducción	5
Los derechos laborales en la Constitución Nacional de 1991	7
I. Mecanismos constitucionales de protección	11
A. Derecho de petición	11
B. Acción de tutela	12
II. Mecanismos legales de protección de derechos laborales	19
III. Organismos de vigilancia y control	25
A. Rama ejecutiva del poder público	
1. Ministerio de la Protección Social	26
2. La Superintendencia de Sociedades	29
3. Superintendencia de Subsidio Familiar	30
4. Superintendencia Nacional de Salud	31
B. Ministerio público	
1. Procuraduría General de la Nación	31
2. Defensoría del Pueblo	32
3. Personerías Municipales	32
IV. Mecanismos internacionales de protección de derechos de las y los trabajadores	33
A. La organización Internacional del Trabajo, OIT	34
B. Sistema Interamericano de Derechos Humanos	40
V. Minutas para acciones de protección de derechos de las y los trabajadores	42
1. Derecho de petición	42
2. Derecho de petición	44
3. Petición	46
4. Acción de tutela	47
5. Demanda ordinaria laboral para proceso ordinario de única instancia (presentada directamente por el o la trabajadora)	50
6. Demanda ordinaria laboral Para proceso ordinario de dos instancias	52
7. Denuncia ante el Ministerio de la Protección Social	54
8. Modelo de denuncia ante la Organización Internacional del Trabajo -OIT-	56
9. Modelo de queja ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos	57
Bibliografía	60