



Caso 1

LA MECANÓGRAFA... “SECRETARIA, LA DE LOS TINTOS Y HASTA ADMINISTRADORA”

La Corte Suprema de Justicia Colombiana le llamó la atención al Estado Colombiano y a los jueces por ignorar esas situaciones en las que se oculta un vínculo laboral permanente enmascarado en las figuras laborales contractuales que vulneran los derechos laborales a los trabajadores.

Lo hizo al estudiar la demanda laboral interpuesta por Lilia Fanny Hurtado Pardo, quien en 21 años de servicio en esta institución, tuvo 57 vinculaciones consideradas no laborales sino civiles con una institución del estado. Su contrato –mediante el que cumplió funciones de mecanógrafa, secretaria y administradora– se prolongó hasta el 2020; en tanto el contrato civil que celebró con esta institución se renovó de forma consecutiva durante 57 veces, sin solución de continuidad, hasta cuando fue notificada de que no sería contratada nuevamente.

Pese a que esta institución manifestó que la contratista estuvo vinculada para prestar un servicio de mecanografía y que no le tenía que reconocer ningún derecho laboral, la Corte aseguró que su contrato fue a término indefinido pues cada vez que se terminaba el vínculo temporal, el contrato era renovado inmediatamente. Además, en la realidad cumplía una jornada laboral estipulada por esta entidad, que en la mayoría de las veces se excedía, pues la cantidad de actividades que le eran asignadas no lograba cumplirlas en el horario estipulado por la institución. Además, contaba con un lugar reconocido como oficina, con escritorio, silla, teléfono y debía cumplir las órdenes que el jefe del área le encomendaba, como transcribir textos, contestar llamadas, sacar fotocopias, servir el tinto, llevar y traer documentos en diferentes oficinas, radicar documentos y además administrar y supervisar a los trabajadores de servicios generales. Todo lo anterior, lo hacía por los honorarios estipulados en su contrato por un valor de 1.000.000; pese a que en su contrato se mencionaba que era contratada para prestar el servicio de mecanografía.

Así se mantuvo durante todos esos años, sin que se le cumplieran los derechos laborales individuales necesarios. Por eso, la Corte condenó al Estado a pagarle una millonaria suma no solo por despedirla injustamente, sino también por los derechos laborales individuales que no le reconoció en más de dos décadas, y todo esto enmascarado en esas figuras de otras formas de contratación en Colombia que aunque generan oportunidades de empleo, desconfiguran y desnaturalizan el contrato laboral.

Resuelva las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son los componentes de seguridad social y los porcentajes que se debieron liquidar y pagar mensualmente por parte de la empresa en este caso? Expliquen.



2. ¿Cómo se comprende el concepto de trabajo decente y digno en este caso? Expliquen.
3. ¿Cuáles son los derechos laborales individuales que se vulneran en este caso? Explíquelos.
4. ¿Qué mecanismo de protección laboral usó Lilia Mendoza en contra de ésta institución que vulneró sus derechos laborales? Expliquen.
5. ¿Qué tipo de contrato celebró inicialmente la protagonista del caso con la empresa estatal y que tipo de contrato determinó el Juez en el fallo de la demanda laboral? Explíquen.

Finalmente en equipo concluyan de forma argumentada generando el análisis del caso desde una postura reflexiva y crítica respecto los derechos laborales.



Caso 2

LO INJUSTO, AL DESCONOCER LA REALIDAD DE UN TRABAJADOR

Este es el caso de Pedro Antonio Almodobar (39 años), padre cabeza de familia de una menor con discapacidad física con movilidad reducida. Un hombre que trabajó por contrato de trabajo durante varios años en una entidad privada como supernumerario y fue desvinculado de su trabajo, alegando esta empresa que no requerían más de sus servicios.

Pedro firmo contrato con ésta empresa en el segundo mes del año 2009 por el término de 3 años, realizando labores de supernumerario, para atender actividades administrativas en el área de contratación de personal, nómina, bienestar trabajadores, presupuesto y contabilidad. Áreas en la que normalmente realizaba labores de digitación y fotocopiado de documentos, así como se encargaba de mantener el archivo actualizado en estas áreas. El contrato se le renovó por otros 3 años y luego por otro tiempo igual.

Pedro, tiene a su cargo a Mónica su hija de 11 años quien nació con una displasia de cadera lo que dificulta que pueda movilizarse por si sola, requiriendo ayuda para ello de una silla de ruedas; sin embargo, la situación económica de Pedro no permite que pueda comprar a Mónica una silla de ruedas de ultima generación por lo que usa una silla corriente, y aunque Mónica trata de movilizarse por si sola, no tiene brazos fuertes, pues presenta una patología de autismo severo, que amerita un tratamiento y que dificulta que pueda por si sola empujar la silla de ruedas.

En razón a esto, Pedro ha requerido que esta empresa le permita salir más temprano del trabajo para poder atender las necesidades de su hija con discapacidad física y llevarla a las constantes terapias físicas y ocupacionales que le permiten estar medianamente en conexión con la realidad. Esto no ha sido bien tomado por parte de sus empleadores y ha sido objeto de constantes llamados de atención, pues cuando se le requiere por parte de los jefes de las áreas en las que apoya, la respuesta que reciben es “Pedro ya se fue a su casa, ya se fue a descansar”.

El 19 de mayo de 2020 Pedro fue requerido en el área de personal y se le entregó una carta en la que se le indicó que a partir del 19 de junio de 2020 ya no eran requeridos sus servicios en la empresa debido a que las áreas administrativas realizarían el trabajo que él hacía con las secretarías y técnicos de las mismas áreas. Ante esto Pedro, solicitó respetuosamente por escrito a la empresa le indicará los motivos reales por los cuales no se requería más su servicio; sin embargo, no recibió respuesta. Demandó a la empresa, porque se le habían violado sus derechos relacionados con la estabilidad reforzada pues debía responder por su hija, que padecía de autismo severo y que ameritaba un tratamiento especial que era costado con lo que ganaba en su trabajo.

De esta manera el fallo de la Corte consideró que se le debía dar un trato especial a la mujer debido a las circunstancias que la rodeaban. “La Corte protegerá entonces los



derechos fundamentales de la accionante y de su hijo”. Por eso, ordenó el reintegro y que en adelante tuviera en cuenta la condición de su hija y su figura como madre cabeza de familia.

Resuelva las siguientes preguntas:

1. ¿A que hace referencia el concepto de Estabilidad Reforzada? Expliquen.
2. ¿Cuáles son los mecanismos de protección laboral que Pedro pudo usar para lograr la garantía de sus derechos laborales individuales? Expliquen.
3. ¿Qué prestaciones sociales deben ser liquidadas a Pedro con ocasión de su despido de la empresa? Expliquen.
4. ¿Qué tipo de contrato de trabajo celebró inicialmente la trabajadora con la empresa? Explíquen.
5. ¿Cuáles son los convenios de los Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT que se relacionan en este caso? Expliquen.

Finalmente en equipo concluyan de forma argumentada generando el análisis del caso desde una postura reflexiva y crítica respecto los derechos laborales.



Caso 3

EMPRESAS MULTINACIONALES: DERECHOS HUMANOS Y LABORALES

Una empresa multinacional se instaló en Colombia desde hace 6 décadas mediante una franquicia otorgada a una firma de empresarios Colombianos que transforman alimentos cárnicos, generando así una rápida expansión en el sector de alimentos procesados en el territorio nacional. Hace aproximadamente tres décadas esta franquicia fue absorbida en compra por otra gran empresa Colombiana, generando una gran cantidad de oportunidades de empleo y consolidando así una compañía de aproximadamente 17.600 empleados. En enero de 2014, una empresa europea por medio de la franquicia Colombiana, compró esa gran empresa conservando el 51% de las acciones de la franquicia de transformación de alimentos cárnicos. Esta empresa europea tiene la administración de la franquicia en Colombia, con la cual opera en la mayoría de los países de Latinoamérica.

Un gran porcentaje de los trabajadores que prestan su servicio personal a ésta gran empresa se encuentran vinculados a través de otras empresas prestadores de servicios como mantenimiento de maquinaria y equipo, servicios genreales de aseo y cafetería, servicios de jardinería, servicios de vigilancia, servicios de telecomunicaciones, servicios de publicidad. Dentro de éste marco legal tercerizado ésta gran empresa realiza la producción y venta de sus productos preservando la propiedad de las marcas, manteniendo el control accionario y la participación en las Juntas Directivas de las empresas locales y controla también todo el proceso en lo que se refiere a materias primas, insumos, producción, distribución y política laboral de los trabajadores vinculados directa e indirectamente a la empresa.

Los impactos de las actividades de ésta gran empresa en Colombia muestran efectos sobre el medio ambiente y la salud, entre otros; por ejemplo respecto a la generación de residuos tóxicos. La extensas jornadas de trabajo y el incremento de los ritmos de trabajo ha permitido a la transnacional operar con 4 grandes empresas y cerrar 8 empresas medianas en el año 2017, despidiendo a centenares de trabajadores directos y dejando de requerir servicios de otros indirectos.

De esta forma, los trabajadores directos afiliados al Sindicato iniciaron una huelga de trabajo en abril de 2017 para tratar de evitar el despido masivo de trabajadores, debido a los procesos de reestructuración interna de la empresa, a la celebración de contratos tercerizados y a través de contratos civiles para la prestación de servicios personales. A finales de 2017 con la entrada en funcionamiento de la mega empresa que se está construyendo en el municipio de Santa Rosa de Cabal, se prevé que habrá nuevos cierres de sedes y más despidos de trabajadores. Para ello generaron bloqueos en la puertas principales de acceso a la empresa, cerraron las vías aledañas disminuyendo el acceso del transporte con materia prima y la salida de los productos a comercializar, realizaron almuerzos y comidas comunitarias, juegos de integración frente a al empresa y colocaron pancartas y pendones en lugares visibles a la comunidad. Realizaron una marcha por las vías principales de la ciudad en las que de forma pacífica se



manifestaron frente a las inconformidad sobre los despidos masivos y la vulneración de derechos laborales para los trabajadores tercerizados y mediante contratos civiles.

Según registros de información al interior de la empresa y de conocimiento pleno por los directivos del Sindicato de Trabajadores “SINTRAEMPRESA”, el Sindicato es considerado un obstáculo en el objetivo de reducción de los costos laborales, por oponerse a las formas de subcontratación que involucra cerca del 60% de los más de 14.500 trabajadores que explota la empresa, por medio de empresas diversas, muchas de ellas de propiedad de la misma transnacional, que simulan el contrato de trabajo directo e impiden la asociación sindical, evitan de esa forma aplicarles los beneficios establecidos en el Pacto Colectivo de Trabajo.

El 12 de agosto de 2017, la transnacional, con la anuencia del Ministerio del Trabajo en Colombia, revocó y modificó los Estatutos del Sindicato “SINTRAEMPRESA”, generando impedimento en las afiliaciones de los trabajadores tercerizados. La empresa solicitó a jueces de la República que ilegalizaran las seccionales del Sindicato en al menos cinco (5) ciudades metropolitanas en Colombia, sin lograr su objetivo. En algunas de estas ciudades se han enfrentado a estas situaciones suscitadas por el empleador varias veces y actualmente se cursa un proceso jurídico en el Tribunal Laboral en la ciudad de Barranquilla, mediante el cual la sede de la empresa en esa ciudad nuevamente solicita que se declare la ilegalidad del sindicato y han intentado – sin lograrlo– conseguir que jueces autoricen el despido de dirigentes sindicales.

Lo anterior, para aterrorizar a los trabajadores a fin de que no se afilien al Sindicato o renuncien a la afiliación sindical, se ha usado a los victimarios para pretender ser víctimas: la administración de la transnacional desarrolla campañas sistemáticas de estigmatización contra los afiliados de Sindicato publicando imágenes de trabajadores y familias acusándolos de vandalismo y dañar la propiedad privada. Han ocasionado perjuicios morales y materiales, poniendo en peligro la vida e integridad de varios integrantes del Sindicato, que han sido involucrados en procesos penales acusados de injuria, calumnia, daño al bien ajeno, concierto para delinquir, rebelión, terrorismo, entre otros, siendo injustamente encarcelados más de 35 dirigentes del Sindicato. Les fue dictada orden de captura, situación que fue aprovechada por la transnacional para notificarles el despido por “justa causa”.

La transnacional militarizo la empresa para reprimir la protesta. Como muchos otros casos, están los hechos sucedidos en la sede de Antioquía, el 12 de octubre de 2017, donde ingresó el ESMAD de la policía con carros blindados para sacar por la fuerza a los trabajadores y afiliados al Sindicato que se negaban a movilizar los vehículos de distribución de materias primas y productos procesados. Individuos en representación de la empresa, escoltados por policías, se presentaron al domicilio de trabajadores con notificaciones de despido con “justa causa”.

Cabe agregar que de los 106 trabajadores afiliados al Sindicato “SINTRAEMPRESA” que laboran para empresas de esta transnacional desde 1998 y que han venido siendo



siendo amenazados de muerte y han debido desplazarse con sus familias, la empresa se niega a reubicarlos en otras ciudades.

Resuelva las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son los derechos laborales colectivos que están siendo vulnerados a los empleados en esta empresa? Expliquen.
2. ¿Cuál son los tipos de contrato y formas de contratación que ha usado esta empresa multinacional para vincular al personal que ocupa para el desarrollo de su actividad económica? Expliquen.
3. ¿Cuáles son los mecanismos de protección laboral que podría usar el Sindicato en este caso para proteger sus derechos laborales? Expliquen.
4. ¿Cuáles son los convenios sobre los derechos fundamentales en el trabajo de la OIT que la empresa desconoce para los trabajadores en este caso? Expliquen.
5. ¿Cuáles son las características de los paros laborales llevados a cabo por los trabajadores en éste caso?

Finalmente en equipo concluyan argumentadamente para realizar el análisis de éste caso desde una postura reflexiva y crítica respecto los derechos laborales.