

Cartilla formativa para promotores de derechos laborales en el sector de puertos



Módulo III Conflictos laborales



Contenido

Bienvenido	2
Hablemos de conflictos laborales	3
Los trabajadores y trabajadoras como sujetos de derechos	4
	6
Relación laboral	7
Tipos de contrato	7
Contrato realidad	8
	9
Conflictos laborales	9
Conflicto sobre intereses o económicos	10
Arbitramento laboral	12
Derecho de huelga	13
Conflicto sobre derechos o jurídicos	14
Acoso laboral	15
Acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo	16
	17
Rutas para la solución de conflictos	17
Derecho de petición	17
Mecanismos alternativos de solución de conflictos (MASC)	19
Procedimientos administrativos sancionatorios del Ministerio de Trabajo (MDT)	21
Ruta para el acceso a la justicia	23
Acción de tutela	23
Proceso laboral ordinario	25
Proceso laboral especial	27
	29
Vamos a jugar	29
	32
Bibliografía	32

Bienvenidos



Bienvenidos y bienvenidas al tercer módulo del ciclo formativo para promotores de derechos laborales en el sector puertos. Esta guía acompañará el aprendizaje sobre el conflicto laboral, sus tipologías y mecanismos de resolución.

Es muy importante que repasemos los módulos anteriores y evaluemos en qué temas debemos profundizar. Recuerden que para fortalecer nuestras habilidades en derechos laborales debemos manejar conceptos del derecho laboral individual y colectivo.



Recordemos que como trabajadores y trabajadoras estamos llamados a velar por la protección de nuestros derechos y a buscar que nuestros contextos laborales se consoliden en el marco del trabajo decente y saludable.

Hablemos de conflictos laborales

“Los conflictos existen siempre, no tratéis de evitarlos sino de entenderlos”.

Lin Yutang

“...La pobreza y la impotencia de la imaginación nunca se manifiestan de una manera tan clara como cuando se trata de imaginar la felicidad. Entonces comenzamos a inventar paraísos, islas afortunadas, países de Cucaña. Una vida sin riesgos, sin lucha, sin búsqueda de superación y sin muerte. Y por lo tanto, también sin carencias y sin deseo: un océano de mermelada sagrada, una eternidad de aburrición. Metas afortunadamente inalcanzables, paraísos afortunadamente inexistentes.”¹

Estanislao Zuleta

”

3

1. Estanislao Zuleta. El Elogio de la dificultad. Recuperado el 22 de abril de 2024 de https://cecep.edu.co/vd/bienestar_conocimientos/elocio_de_las_dificultades.pdf

El conflicto entre el capital y el trabajo es un elemento inevitable en una economía de mercado ya que los trabajadores y los empleadores poseen intereses en común, como la producción de bienes o servicios que permite la obtención de ganancias y la generación de empleos; y también, intereses contrapuestos, ya que tanto los unos como los otros buscan mejorar sus condiciones, beneficios y/o ganancias.

Por lo tanto, se debe admitir que el conflicto en el ámbito laboral es ineludible. Sin embargo, es posible evitar que esos desacuerdos se conviertan en grandes disputas legales. Por ello, al igual que en las democracias hay una serie de mecanismos diseñados para dirimir conflictos económicos y sociales, en el ámbito laboral existe una serie de instrumentos que facilitan su resolución y logran disminuir la necesidad de recurrir a los estrados judiciales.

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estableció en su documento de constitución que “existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales”².

Por ello, resulta primordial que los sistemas de gestión de conflictos proporcionen servicios que alienten a empleadores y trabajadores a evitar conflictos, mediante iniciativas basadas en el consenso y que, a la vez, les proporcionen herramientas para la conciliación, mediación y arbitraje cuando no puedan impedir que dichas diferencias se tornen en conflictos.

2. OIT. Constitución de la OIT. Recuperado el 22 de abril de 2024 de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:KEY,es,ILOC,/Document

Los trabajadores y trabajadoras como sujetos de derechos

El trabajo es una actividad que le permite a los seres humanos cubrir sus necesidades básicas, mejorar la calidad de vida y realizarse como personas; y a las sociedades, generar progreso social y económico.

Dada su importancia, el derecho al trabajo aparece consignado en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y a partir de allí surge una serie de derechos humanos laborales relacionados con la integridad, la salud, la libertad, la democracia y el desarrollo. Toda persona accede a ellos por el solo hecho de formalizar una relación laboral.

Estas garantías son reconocidas y promovidas por diferentes organismos nacionales e internacionales. En nuestro país, la Constitución Política de Colombia establece en su artículo 25 que: *“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”*.

El Código Sustantivo del Trabajo (CST) por su parte define el marco jurídico general de los derechos laborales en Colombia; reglamenta las relaciones laborales y promueve las condiciones para el trabajo decente, digno y saludable para todas y todos.

Así mismo, la OIT presenta en su declaración de los derechos y principios fundamentales, las siguientes obligaciones y compromisos a los que se acogen sus miembros:³

- 1 La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- 2 La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- 3 La abolición efectiva del trabajo infantil.
- 4 La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- 5 Un entorno de trabajo seguro y saludable.

Conforme a lo anterior, es posible indicar que los trabajadores y trabajadoras gozan de los derechos laborales consagrados, reconocidos y protegidos por la ley, y que por lo tanto, deben asumir un rol activo en su promoción y defensa ante las posibles vulneraciones y violaciones que puedan presentarse haciendo uso de las diferentes herramientas legales establecidas.

3. OIT. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Recuperado el 22 de abril de 2024 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf



Esta posición activa implica lo siguiente:

- a Reconocimiento como sujetos de derecho:** es fundamental que los y las trabajadoras se reconozcan como sujetos dignos de derechos para que otras personas lo hagan.
- b Conocimiento de los derechos humanos laborales:** reconocerse como sujetos de derecho es importante pero no suficiente. Es indispensable identificar estas garantías, así como las rutas existentes para su defensa. Por lo tanto, toda persona que tenga un vínculo laboral tiene la obligación de formarse en la materia para exigir el respeto de sus derechos.
- c Identificación de vulneraciones o condiciones de precarización:** al reconocer sus derechos, los trabajadores y trabajadoras están en capacidad de identificar con claridad los momentos o situaciones que atentan contra ellos.

Al analizar la secuencia se puede deducir que si los y las trabajadoras se reconocen como sujetos de derecho, identifican las situaciones de vulneración y las rutas legales que pueden emprender para defenderse, estarán en capacidad de exigir la garantía de sus derechos ya sea de manera individual o colectiva a través de las organizaciones sindicales.

Relación laboral

La relación laboral es el vínculo jurídico que hay entre empleadores y trabajadores cuando una persona realiza una actividad a cambio de una remuneración. Esta relación se formaliza a través de un contrato de trabajo que, de acuerdo con el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), “es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración”.⁴

Como se describió en el Módulo I, este tipo de contrato se da por el acuerdo verbal o escrito de las partes y para su validez no se requiere de ninguna formalidad especial, salvo acordar:

- 1 Tipo de trabajo y sitio donde se realizará.
- 2 Cuantía y forma de remuneración.
- 3 Duración del contrato.

4. Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Art. 22.



Tipos de contrato



Existen cinco tipos de contrato que se pueden suscribir para formalizar una relación laboral:

- **Término indefinido:** es aquel que no tiene estipulada una fecha de terminación. Su duración no está determinada por la actividad u obra a realizar.
- **Término fijo:** contrato laboral que tiene un límite temporal descrito en el contrato, no puede ser superior a tres años y es renovable indefinidamente.
- **Obra labor:** Es un contrato que se celebra para realizar una obra específica y llega a su terminación en el momento en que la obra llega a su fin.
- **Temporal, ocasional o accidental:** se establece para aquellos trabajos que no demoran más de un mes y cuyas labores son distintas a las principales de la empresa. Por ejemplo: arreglos de plomería, pintura, entre otros.
- **Aprendizaje:** es un contrato especial en el derecho laboral mediante el cual una persona natural desarrolla su formación teórica y práctica en una entidad autorizada, con el fin de que la empresa le suministre los medios para poder adquirir su formación profesional y metódica.

Ahora bien, en muchos casos el contrato que se establece es el de prestación de servicios. Como lo mencionamos en el Módulo I, se trata de un acuerdo entre una empresa y una persona en alguna actividad específica en la que se establece una remuneración y no se genera una relación laboral que obligue al empleador a pagar prestaciones sociales. Sin embargo, si se cumplen los requisitos de la relación laboral, el trabajador podrá acudir ante un juez para que reconozcan sus derechos a través de la figura del contrato realidad.

Contrato realidad

Esta figura jurídica permite establecer una relación laboral sin importar la denominación y el contenido del contrato celebrado entre las partes. Como sabemos, en ocasiones los empleadores acuden a la figura de prestación de servicios para ahorrarse el pago de las prestaciones sociales, aunque se presenten todos los elementos que configuran una relación laboral:

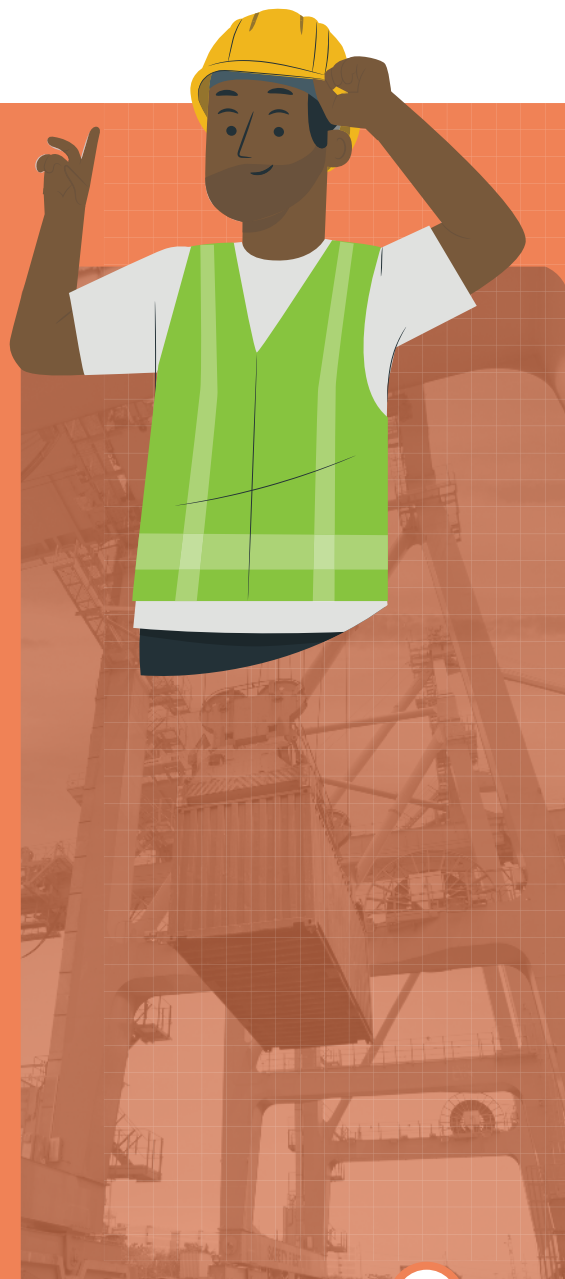
- 1 El trabajador realiza la actividad por sí mismo.
- 2 El trabajador realiza la actividad bajo la subordinación del empleador.
- 3 El trabajador recibe un salario como retribución a la actividad realizada.

Otros elementos que permiten determinar si existe una relación laboral son los siguientes:

- El trabajador debe cumplir un horario.
- Realiza las actividades con herramientas de la empresa.
- No puede rechazar las tareas asignadas.
- Debe cumplir un reglamento interno.
- El empleador evalúa el desempeño del trabajador.

Si un trabajador considera que se cumplen los elementos para exigir un cambio en su tipo de contrato deberá presentar una demanda ante un juez laboral del municipio o ciudad donde desarrolle las actividades, y a través del proceso judicial se emitirá una sentencia en la que se establece si existe una relación laboral y se ordena el pago de la indemnización a la que el trabajador tenga derecho.

En el apartado “Rutas para la solución de conflictos” profundizaremos acerca de los mecanismos que un trabajador puede activar para defender sus derechos laborales.



Conflictos laborales

Los conflictos laborales pueden ser de fácil o difícil resolución, de naturaleza individual o colectiva, pueden limitarse a un lugar de trabajo o extenderse por varias empresas de un mismo sector. De acuerdo con el Centro Internacional de Formación de la OIT⁵ existen cuatro tipos de conflicto que se categorizan por su naturaleza (individual o colectivo) o por su propósito: conflictos de derechos también denominados jurídicos, o conflictos sobre intereses, también conocidos como económicos.

1

Conflicto individual: tiene lugar entre un trabajador y su empleador o también, entre varios trabajadores y su empleador, siempre y cuando los primeros actúen de forma individual y no como grupo organizado.

2

Conflicto colectivo: tiene lugar entre un grupo de trabajadores que actúan en conjunto para defender sus intereses o mejorar sus derechos frente a su empleador. En principio representados por su organización sindical.

3

Conflicto sobre intereses o económico: estos conflictos son una manifestación de las aspiraciones de los trabajadores que presentan peticiones para negociarlas con los empleadores, mediante la representación de sus organizaciones sindicales. Por lo general este tipo de conflicto es colectivo.



4

Conflicto sobre derechos o jurídico: es aquel que se refiere a derechos existentes fijados por la ley, o por un acuerdo de convenio colectivo. Por lo general estos conflictos surgen cuando los trabajadores no están satisfechos con respecto al pago de salarios, goce de vacaciones, condiciones de trabajo, horas de trabajo, entre otros derechos adquiridos. Este tipo de conflicto puede ser individual o colectivo.

Los conflictos individuales o colectivos son a su vez sobre intereses o derechos dependiendo del propósito que dé lugar a ellos. Por ello ahondaremos en estos dos últimos tipos de conflicto.

5. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo de la OIT. Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño. Recuperado el 22 de abril de 2024 de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf

Conflicto sobre intereses o económico

Este tipo de conflicto es la manifestación de aspiraciones de los trabajadores con respecto a temas como: salarios, jornada laboral, capacitación, seguridad y salud, entre otros. Para su resolución se suele activar el mecanismo de negociación colectiva, un instrumento que tiene como objeto alcanzar convenios colectivos que regulen las condiciones de trabajo.

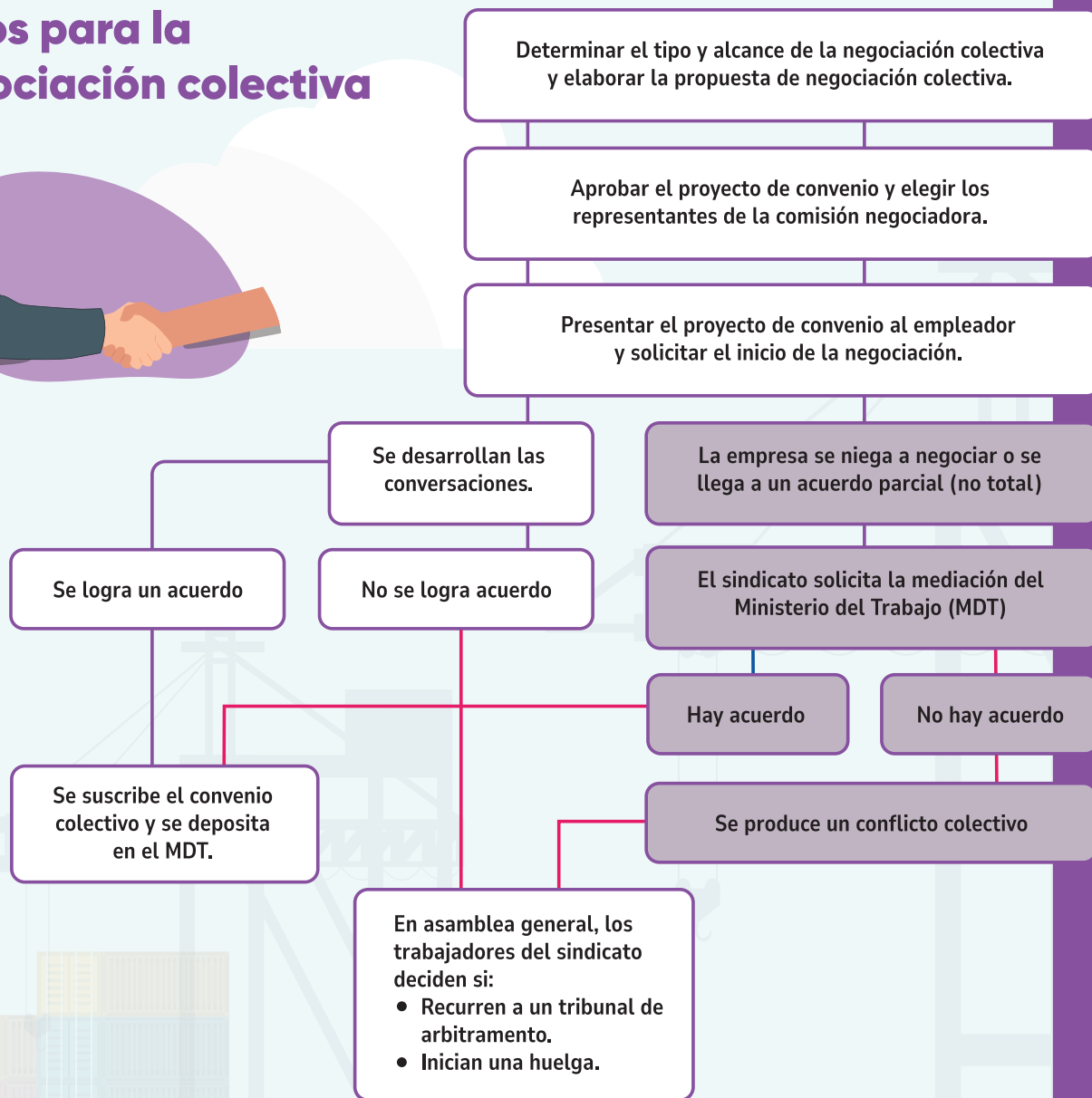
Como lo mencionamos en el Módulo II, este derecho se encuentra descrito en los convenios 151 y 154 de la OIT y consagrado en la Constitución Política de Colombia en el artículo 55.⁶

Este tipo de conflicto nace cuando los trabajadores representados por sus organizaciones sindicales toman la decisión de presentar a sus empleadores sus aspiraciones de mejoramiento de condiciones de trabajo y remuneración a través de un pliego de peticiones. Como se observa en el siguiente diagrama, existen diferentes etapas en las que se puede alcanzar un arreglo directo.

6. Recomendamos revisar el Módulo II en donde se describen en detalle el sustento normativo de la negociación colectiva.



Pasos para la negociación colectiva



Arbitramento laboral

El arbitramento es un mecanismo que permite resolver un conflicto colectivo entre el empleador y una organización sindical, cuando la etapa de negociación colectiva fracasa y los trabajadores votan por iniciar el arbitraje; o por mandato legal, cuando al cabo de 60 días calendario de huelga aún no hay acuerdo entre las partes y el MDT ordena que el conflicto se dirima por este medio.

El CST establece que el tribunal de arbitramento debe estar conformado por tres partes: un representante del sindicato, uno de la empresa y un funcionario del MDT. En los artículos 456 y 457, este código establece las reglas para llevar a cabo este procedimiento. Dentro de ellas se mencionan entre otras, no deliberar sin la asistencia plena de los miembros, emitir un fallo dentro de los primeros diez días a partir de la conformación de este tribunal e interrogar a las partes y recabar información que le permita dirimir los puntos en los que no haya habido acuerdo.



Derecho de huelga

Esta actividad tiene como fundamento el derecho constitucional de los trabajadores a suspender legalmente sus labores para hacer efectiva la negociación colectiva, mediante esta presión justa al empleador. Como derecho se encuentra consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política de Colombia, donde se establece: “Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador [...]”.

Esto quiere decir que, si bien se trata de un derecho consagrado en nuestra carta magna, no es de carácter ilimitado. Así lo aclaró la Corte Constitucional en la Sentencia C-696/08: “El carácter no absoluto del derecho de huelga se explica por la repercusión que su ejercicio puede causar, hasta el punto de que llegue a afectar los derechos y libertades fundamentales de las personas que no son actoras del conflicto”.

No obstante, la limitación al derecho de huelga debe ser razonable pues a través de esta actividad se logra un mejoramiento progresivo de los ámbitos de trabajo, así como la conquista de nuevos derechos que signifiquen avances en el bienestar de los trabajadores y sus familias. Por ello, existen unos requisitos básicos que quedan detallados en el CST:

- Obligación de aviso previo.
- Búsqueda procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.
- Votación en asamblea por mayorías democráticas.
- Prestación de servicios mínimos en determinados casos.

7. Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 56. 7 de julio de 1991 (Colombia).

8. Corte Constitucional de Colombia. (2008). Sentencia C-696 de 2008. Recuperado el 23 de abril de 2024 de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-696-08.htm#:~:text=C%2D696%2D08%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=Huelga%20es%20la%20suspensi%C3%B3n%20colectiva,tr%C3%A1mites%20establecidos%20en%20la%20ley>

Conflicto sobre derechos o jurídico

Como lo mencionamos, este tipo de conflicto surge de la insatisfacción de uno o varios trabajadores respecto al cumplimiento de las condiciones laborales pactadas o a la vulneración de sus derechos en temas como:

- Cambios en las condiciones de empleo que resultan desfavorables para el trabajador (horarios, aumento en las responsabilidades, etc.).
- Discriminación hacia los y las trabajadoras por su género, orientación sexual, estado civil, creencias religiosas, opinión política, edad, color de piel o nacionalidad, entre otras.
- Discriminación por participación en actividades sindicales.
- Acoso laboral
- Acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo

Estas dos últimas problemáticas se suelen presentar una vez los trabajadores hacen uso de las vías legales para ejercer sus derechos, tales como la tutela, el derecho de petición, las querrelas y otras acciones ante las entidades gubernamentales. Como blindaje ante las reclamaciones, se han creado leyes que los protegen en su entorno laboral.



Acoso laboral

En Colombia se creó la Ley 1010 de 2006, que en su artículo 2 define el acoso laboral como: “Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo”.⁹

En la norma se establecen diferentes modalidades de acoso tales como: maltrato laboral, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral; y también se determina que las empresas deben tener mecanismos de prevención de estas conductas en sus reglamentos internos de trabajo que protejan la confidencialidad, promuevan la conciliación y sean efectivos para resolver estas situaciones.

En la Resolución 652 de 2012, el MDT estableció la obligatoriedad para todas las empresas, ya sean privadas o públicas, de crear un comité de convivencia laboral, que tendrá como objetivo identificar y actuar frente a situaciones de acoso laboral.

No obstante, las víctimas de este tipo de conductas también pueden poner los hechos en conocimiento del inspector de trabajo que tenga competencia en la zona donde se presentan los hechos, o dirigirse a la Personería Municipal o la Defensoría del Pueblo para solicitar ayuda y protección.

9. Congreso de la República de Colombia. Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Recuperado el 23 de abril de 2024 de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>



Acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo

La OIT adoptó en 2019 el Convenio 190 que establece el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso, entendiendo estas expresiones como “un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”.¹⁰

Se entiende entonces como violencia y acoso, cualquier tipo de abuso físico y verbal, amenazas, acecho, intimidación, hostigamiento, así como prácticas laborales abusivas que pongan en riesgo la integridad física o psicológica del trabajador.

El convenio hace énfasis en que estas conductas afectan de manera desproporcionada a las mujeres y por ello, la OIT insta a los Estados parte a promulgar leyes con enfoque de género que protejan a los grupos más vulnerables.

10. OIT. C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019. Recuperado el 23 de abril de 2024 de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML-EXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Este convenio contempla la protección de:

- Todas las personas que trabajan sin importar el tipo de contrato laboral.
- Personas en calidad de pasantes o aprendices.
- Trabajadores que hayan sido despedidos.
- Voluntarios.
- Personas en busca de empleo.
- Personas que ejercen autoridad o cumplen las funciones de empleadoras.

El Convenio 190 aplica cuando la violencia o el acoso ocurren en el lugar de trabajo (sean espacios públicos y privados); espacios de descanso (incluye vestuarios, zona de alimentación); lugares de alojamiento proporcionado por el empleador; viajes, eventos o actividades sociales relacionadas con el trabajo; espacios virtuales y comunicaciones por medio de chats, correos electrónicos, entre otros.



Teniendo claridad sobre los tipos de conflictos, veamos como debes abordar un conflicto en tu lugar de trabajo.

Rutas para la solución de conflictos

Los conflictos del trabajo son también conflictos sociales y por ello deben solucionarse en escenarios que ofrezcan garantías a las partes, ya sea a través de mecanismos autocompositivos (entre las partes), o heterocompositivos (con la gestión de terceros).

Dentro de ellos encontramos:

- Derecho de petición
- Mecanismos alternativos de solución de conflictos (MASC)
- Querellas ante el MDT (autoridad administrativa laboral)
- Proceso judicial ordinario
- Acción de tutela



Derecho de petición

Es el derecho que le asiste a toda persona de presentar solicitudes ante entidades públicas o privadas para obtener de ellos una pronta resolución sobre lo solicitado. Se encuentra consagrado en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia como derecho fundamental y hace parte de los mecanismos de participación y control ciudadano. Las reglas generales del derecho de petición se establecen en la Ley 1437 de 2011, de manera específica en los artículos del 13 al 33.

Su finalidad en el escenario laboral, es poner en conocimiento del empleador la posible vulneración de los derechos o condiciones laborales del trabajador para que se tomen los correctivos y acciones de mejora. Así que, surgida la inquietud, el problema o el reclamo con respecto a las condiciones de trabajo, el trabajador deberá informar a su empleador, exponiendo su situación o queja.

La ley establece que salvo que exista una norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, todo derecho de petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción.¹¹

11. Ver artículo 14 de la Ley 1437 de 2011.

¿Cómo es el derecho de petición en el ámbito laboral?

Para hacer efectivo un derecho de petición tenga en cuenta que deberá hacer llegar a su empleador, ya sea a través de correo electrónico o por mensajería, un documento que contenga como mínimo lo siguiente:

Nota: Aunque la norma permita presentar peticiones verbalmente, se sugiere que siempre sean presentadas por escrito para lograr mayor efectividad de respuesta.

Elementos que debe contener un derecho de petición

- Nombre de su empleador.
- Los nombres y apellidos completos del solicitante con indicación de su documento de identidad y de la dirección donde recibirá correspondencia. El peticionario podrá agregar el número de teléfono y correo electrónico.
- El objeto de la petición.
- Las razones en las que se fundamenta.
- La relación de los documentos que desee presentar.
- La firma del peticionario.



Mecanismos alternativos de solución de conflictos (MASC)

Los MASC son herramientas para la solución de conflictos laborales por cuenta propia o con la ayuda de un tercero, sin recurrir a los tribunales. Fueron creados con diferentes objetivos, entre ellos, garantizar que la justicia ordinaria sea la última instancia para la resolución de conflictos y no la primera, mejorar los principios de resolución, dar confianza a las partes y buscar la autocomposición más que los pleitos.

Siempre que las partes acudan a un MASC es importante que cuenten con la asesoría de un experto para que los acuerdos alcanzados no violen ninguna regla y tengan plena validez legal.



Los MASC establecidos por la ley colombiana son los siguientes:

1 Mediación: es un procedimiento confidencial en el cual las partes acuden a un tercero que conozca del caso y sea imparcial. Si bien el mediador no propone fórmulas de acuerdo ni tiene poder de decisión, su punto de vista puede arrojar luces sobre el conflicto y facilitar un acuerdo voluntario entre las partes. Para acceder a este servicio, el trabajador debe realizar una solicitud de inicio a la Dirección de Mediación Laboral del MDT. Esta entidad asignará a un profesional para que convoque a las partes a una audiencia para alcanzar un acuerdo.

● Toma de decisión: las partes proponen y acuerdan la solución.

● Efecto jurídico: es un acuerdo entre las partes.

2 Conciliación: es la herramienta más empleada en el país ya que es utilizado como requisito procesal de un caso jurídico. En este mecanismo, un tercero imparcial orienta a las partes para que puedan resolver sus conflictos. A diferencia de la mediación, la conciliación se encuentra regulada por la ley y, por lo tanto, los acuerdos conseguidos tienen validez jurídica. Una conciliación laboral debe adelantarse ante inspectores del MDT.

● Toma de decisión: las partes acuerdan la solución, pero quien concilia puede proponer soluciones.

● Efecto jurídico: es un acuerdo entre las partes.

3 Arbitraje: como ya se dijo, es un mecanismo en el que las partes delegan la solución de un conflicto a un grupo impar de abogados (tribunal de arbitramento) que resolverá las diferencias. Es un mecanismo más oneroso

que una conciliación puesto que se deben pagar los honorarios y gastos de los árbitros.

De acuerdo al artículo 453 del CST, un árbitro debe ser elegido por la empresa; uno, por el sindicato, y el tercero, de mutuo acuerdo entre la empresa y el sindicato. De no lograrse un acuerdo para el tercer árbitro, será designado por el MDT de una lista elaborada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

En el mismo artículo, el CST dispone que los requisitos para ser árbitro en Colombia son:

Ser abogado titulado, especialista en derecho laboral o experto en situación económica y social del país.

Ser ciudadano colombiano.

Tener reconocida honorabilidad.

No haber intervenido directamente en el conflicto.

No se requiere que el primero ni el segundo árbitro estén registrados ante ninguna entidad, pero si las partes no se ponen de acuerdo sobre el tercer árbitro; el MDT lo escoge mediante sorteo, de una lista elaborada por la Sala Laboral de la Corte Suprema.

Toma de decisión: las partes delegan a terceros para que propongan soluciones y tomen una decisión final.

Efecto jurídico: laudo arbitral. Es decir, una decisión que tiene los efectos de una sentencia judicial.

4

Amigable composición: en este mecanismo las partes delegan a un tercero conocedor o experto en la materia para la resolución de la controversia. A diferencia del arbitraje, el amigable componedor no tiene que ser abogado y el proceso concluye con un “convenio de composición” que queda fijado en un contrato.

Toma de decisión: las partes delegan a un tercero para que proponga una solución y tome una decisión final.

Efecto jurídico: un acuerdo de obligatorio cumplimiento entre las partes.



¿Y si con todos estos mecanismos no se ha resuelto el conflicto, qué sucede?

Si estos mecanismos no funcionan, debemos acudir a la vía administrativa o a la jurisdicción ordinaria laboral.



Procedimientos administrativos sancionatorios del MDT

La llamada **vía administrativa** son todas las acciones o actuaciones que realiza el MDT por tener la facultad legal de inspección, vigilancia y control para lograr el cumplimiento de las normas de la legislación laboral, impidiendo que se menoscabe la libertad, la dignidad humana y los derechos de los y las trabajadoras.

De acuerdo con el CST en su artículo 486, los inspectores y visitadores del MDT tienen la facultad para “podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión [...]. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento [...] en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical”¹².

Esta normativa establece que los funcionarios del MDT pueden ordenar medidas preventivas y correctivas para impedir que se violen los derechos relativos a las condiciones de trabajo. Estas medidas son de aplicación inmediata pero no podrán definir derechos individuales ni controversias económicas concernientes a los derechos de los trabajadores.

Es decir, por esta vía el MDT sanciona a las empresas que violan la ley en materia laboral, pero no puede emplearse para exigir el reconocimiento de derechos ni el pago de obligaciones económicas a favor de un trabajador.

La **vía normativa** puede activarse de oficio, cuando un inspector del MDT se acerque a las instalaciones de la empresa sin previo aviso, o con la solicitud de apertura de una investigación por parte de un trabajador ante el MDT mediante un documento escrito. El objeto de esta acción es que la inspección laboral establezca el cumplimiento de las normas laborales, en temas tales como la seguridad social integral, el derecho laboral individual y colectivo, tanto en el sector público como en el privado.

Este tipo de solicitudes se tramitan mediante el procedimiento administrativo sancionatorio, reglado conforme el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Ley 1610 de 201

Para que una solicitud de investigación administrativa o querrela tenga éxito se sugiere que tenga los siguientes elementos los cuales servirán de lista verificadora a la hora de la realización del documento.

Elementos que debe incluir la solicitud de investigación administrativa laboral



- Nombres y apellidos del solicitante.
- Nombre del empleador (número de identificación), nombres y apellidos del representante legal, si es el caso, conforme esta registrado en el certificado de existencia y representación legal.
- Dirección de correspondencia (adicionar correo electrónico).
- Si es persona privada inscrita en el registro mercantil deberá indicar su dirección electrónica.
- Objeto de la querrela.
- Descripción de las circunstancias de tiempo, modo y lugar que son relevantes para decidir la solicitud.
- Razones en las que fundamenta su petición, incluyendo las normas vulneradas.

DESARROLLO ADMINISTRATIVO DE LA QUERRELLA

ETAPA PRELIMINAR

Querrella o trámite de oficio

Creación del expediente

Averiguaciones preliminares

Auto de formulación de cargos

Comunicación de mérito para adelantar proceso sancionatorio

ETAPA PROBATORIA

Alegatos

Acto administrativo de sanción

Notificación de la decisión

Recursos



Ruta para el acceso a la justicia

De no encontrarse solucionado el conflicto, el trabajador puede accionar mecanismos judiciales, como la acción de tutela, cuando se trate de un restablecimiento transitorio de los derechos fundamentales o cuando el perjuicio ocasionado al trabajador sea irremediable. También, podrá acudir a la acción judicial ordinaria, en los casos en que se busque el reconocimiento de derechos ya sean o no económicos.



Acción de tutela

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 establece que la acción de tutela es el mecanismo de protección de los derechos fundamentales cuando las autoridades públicas o particulares los vulneren o amenazan, y establece que toda persona la tendrá como mecanismo para reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales.

Marco normativo de la acción de tutela

Decreto 2591 de 1991

Por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia.

Decreto 306 de 1992

Por el cual se reglamenta el Decreto 2591 de 1991.

Decreto 1834 de 2015

Por el cual se adiciona el Decreto 1069 de 2015 que expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Justicia y del Derecho.

Decreto 1983 de 2017

Por el cual se modifica el Decreto Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho, referente a las reglas de reparto de la acción de tutela.

¿Cuándo procede la acción de tutela ?

Este mecanismo procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas, que haya violado, viole o amenace violar un derecho fundamental. También procede contra acciones u omisiones de particulares (para este caso, contra el empleador), cuando se está ante una vulneración de derechos fundamentales.

Estos son algunos ejemplos claros de casos en los que procede este mecanismo judicial:

- La protección a la estabilidad laboral u ocupacional reforzada.
- La estabilidad laboral reforzada de mujer en estado de gestación.
- El reintegro de un trabajador en calidad de re- censionado (fuero sindical).
- El reconocimiento y pago de auxilios de incapacidad, cuando se vulnera el derecho a la vida digna y al mínimo vital del trabajador.

Si bien la ley no estipula un término para la presentación de la tutela, como su naturaleza es la protección inmediata de los derechos fundamentales, debe ser ejercida en un plazo razonable y oportuno. Esto quiere decir, mientras los derechos estén siendo vulnerados o exista la amenaza o riesgo de un perjuicio irremediable.

13. En el siguiente enlace se puede consultar un modelo para la redacción de una acción de tutela laboral. Universidad Católica Luis Amigó. Acción de tutela laboral reforzada estado de embarazo. Recuperado el 24 de abril de 2024 de <https://www.funlam.edu.co/modules/consultoriojuridico/visit.php?fileid=940>

¿Cómo presentar una acción de tutela?

Si el trabajador tiene claro que está ante una situación laboral que vulnera sus derechos fundamentales, o existe el riesgo de que esto ocurra, debe redactar un documento que contenga los siguientes elementos y dirigirse al juzgado que ejerza actividades en el lugar donde tiene lugar la vulneración de derechos, para radicarlo.¹³ Si el juez detectara que la vulneración de los derechos no es inminente puede rechazar la tutela por considerar que existen otros mecanismos para la resolución.

Elementos que debe incluir la solicitud de investigación administrativa laboral

- Identificación de las partes
- La acción o la omisión que la motiva
- El derecho que se considera violado o amenazado
- La descripción de las demás circunstancias de tiempo, modo y lugar que son relevantes para decidir la solicitud
- La manifestación, bajo la gravedad del juramento, que no ha presentado otra respecto de los mismos hechos y derechos
- Pruebas
- Notificaciones (El nombre y el lugar de residencia del accionante y accionado)
- La firma del accionante



El término que dispone la ley para la resolución de una tutela es de diez días hábiles y si bien no es indispensable contar con un abogado para su redacción, es recomendable consultarlo para validar si este es el mecanismo más apropiado para el caso en particular. Hay que recordar que este es un mecanismo judicial para evitar un perjuicio irremediable.

La jurisdicción laboral se encarga de velar por los derechos y obligaciones que surgen de las relaciones laborales, entre trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales, a través de los jueces y magistrados que son los encargados de resolver los conflictos suscitados y asegurar el cumplimiento de la normatividad laboral.

Proceso laboral ordinario

Este tipo de proceso permite la resolución de conflictos de carácter laboral ante un juez laboral, que es el encargado de dirimir los conflictos normativos y económicos propios de la relación de trabajo. Pueden ser de dos tipos: de única instancia, cuando las pretensiones de la demanda no superan los 20 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV). En este caso se resuelven en un juzgado municipal, también conocido como “juzgado de pequeñas causas”. Cuando la pretensión supere los 20 SMLMV, el proceso será de primera instancia. Así queda establecido en el artículo 12 del Código Procesal del Trabajo.¹⁴

El proceso laboral se inicia con la presentación de una demanda que deberá cumplir con la forma y los requisitos dispuestos en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo, siendo fundamental la claridad sobre los hechos que dan origen a la acción, los fundamentos y razones de derecho sobre los que se sustentan las peticiones, así como los medios de prueba.

Etapas de una demanda laboral

1. Demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral

La demanda es el acto jurídico, verbal o escrito, donde una persona natural o jurídica acude a los jueces de trabajo para ejercitar su derecho de acción en contra de una persona, ya sea natural o jurídica, al considerar que derechos han sido vulnerados durante la relación laboral.

14. Decreto Ley 2158 de 1948. Código Procesal del Trabajo. Recuperado el 24 de abril de 2024 de <https://www.alcaldiaabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5259>



2. Admisión

Una vez radicada, el juzgado debe hacer el estudio conforme a lo preceptuado en los artículos 25 al 27 del Código de Procedimiento Laboral y de Seguridad Social para definir si admite la demanda, al cumplir con las cuestiones de forma que indica la norma; o si la inadmite por ese motivo. El trabajador tendrá cinco días hábiles para enmendar los errores, de lo contrario, la demanda será rechazada.

3. Notificación

El demandado recibe una notificación para que pueda ejercer su debido derecho de defensa.

4. Contestación de la demanda

El demandado presenta las pruebas que considere para defenderse.

5. Conciliación

En esta etapa se puede llegar a una solución pacífica del conflicto. Si hay conciliación la situación se considerará “cosa juzgada”, es decir, que tendrá el peso de una sentencia judicial y no podrá reabrirse un proceso por el mismo hecho. Si no hay conciliación, el juez no podrá tomar este hecho como un indicio o prueba a favor de alguna de las partes.

6. Decisión de excepciones previas y saneamiento del litigio

Este es un trámite en el que se mejora el trámite de la demanda para evitar posibles nulidades o sentencias en las que el conflicto quede sin resolver.

7. Fijación del litigio

En esta etapa el juez determina de manera precisa los puntos de desacuerdo entre las partes para establecer las pruebas que esclarecen y resuelven el problema jurídico.

8. Decreto de pruebas

En esta fase el juez establece cuáles de todas las pruebas presentadas por las partes, ya sean documentales o testimoniales, serán tenidas en cuenta para resolver el conflicto.

9. Práctica de pruebas

En esta etapa, el juez recibe cada una de las pruebas decretadas para que sean valoradas en el fallo.

10. Debate probatorio

Es la etapa donde el juez indica que ya se practicaron todas las pruebas decretadas y no existiendo la necesidad de otras pruebas de oficio se cierra la práctica de pruebas.

11. Alegatos de conclusión

Es la oportunidad que tienen las partes de resaltar los puntos esenciales del litigio para que el juez los tenga en cuenta al momento del fallo.

12. Sentencia

Es la resolución judicial que trae la decisión de fondo del juez o magistrados que conocen del proceso. Si el proceso es de única instancia no procede apelación y la sentencia dada será definitiva. En los procesos de primera instancia procede el recurso de apelación, y el juez de segunda instancia definirá al conflicto.



Proceso laboral especial

Este tipo de proceso se da cuando el conflicto a resolver tiene que ver con temas específicos: levantamiento de fueros sindicales, huelga, disolución y liquidación de sindicatos, y procesos ejecutivos, es decir, aquellos donde ya existe un reconocimiento legal de un derecho y el trabajador solo requiere exigir su cumplimiento.

Por ejemplo, cuando un trabajador ha acudido a la justicia ordinaria para exigir una indemnización a la empresa en la que laboraba y el proceso ha culminado a su favor, pero aun así, el empleador se niega a pagarle; es lícito activar un proceso laboral especial para exigir el cumplimiento de la sentencia.



Vía extrajudicial

Derecho de petición

Este es el primer mecanismo que un trabajador debe activar.

Mecanismos alternativos de solución de conflictos (MASC)

Mediación

Propuesta y solución entre las partes

Conciliación

Quien concilia puede proponer soluciones, pero la decisión se toma entre las partes.

Arbitraje

Las partes delegan a terceros para que tomen las decisiones sobre el caso.

Amigable composición

Las partes delegan a un tercero que propone la solución y toma una decisión.

Vía administrativa

Sanciones económicas contra la empresa que ha violado la ley. Por esta vía no se obliga a la empresa a reconocer el derecho o pago de obligaciones económicas al trabajador.

De oficio

A petición del trabajador

Justicia ordinaria

Reconocimiento de los derechos laborales y pago de las obligaciones económicas a favor del trabajador.

Tutela

El trabajador la interpone como primera medida cuando hay una vulneración inminente de los derechos fundamentales.



Conciliación

Quien concilia puede proponer soluciones, pero la decisión se toma entre las partes.

Ordinario

Puede ser:

- De única instancia
- De primera instancia

Especial

Solo para casos específicos o cuando la justicia ya ha fallado a favor del trabajador.



Vamos a jugar

1. Una mujer embarazada es despedida de su trabajo sin justa causa. ¿Qué mecanismo debe activar para proteger sus derechos?

a. Demanda ante la justicia ordinaria

b. Derecho de petición

c. Acción de tutela

d. Demanda ante justicia laboral especial

2. Pedro está reclamando porque la empresa portuaria no le ha dado el auxilio educativo que se estableció en la convención colectiva de trabajo; en ese sentido, se estableció un conflicto...

a. Colectivo y de intereses.

b. Individual y de derechos.

c. Colectivo y de derechos.

d. Individual y de intereses.

A partir de la información que hemos visto, responde las siguientes preguntas.

3. El sindicato está presentando su pliego de peticiones y desea obtener el reconocimiento de un nuevo derecho; en ese sentido establece un conflicto colectivo de derechos.

Verdadero

Falso

El derecho de petición es el derecho que le asiste a toda persona de presentar solicitudes ante entidades públicas o privadas para solicitar una pronta resolución sobre lo solicitado.

Verdadero

Falso

La acción de tutela es el mecanismo de protección inmediata de los derechos fundamentales.

Verdadero

Falso

Cuando existan diferentes recursos para la solución de conflictos, es preferible hacer uso de la acción de tutela.

Verdadero

Falso

Los comités de convivencia laboral resuelven todos los conflictos relacionados con derechos e intereses.

Verdadero

Falso

Vamos a jugar

4. Con base en la información que vimos sobre el proceso ordinario laboral, una los casos de la columna A con las opciones presentadas en la columna B.

A

Mariana instauró un proceso y este supera los 20 SMMLV para ello contrató a un abogado y presentó todo por escrito.

B

Notificación

En el proceso de Pablo, el juez ha decidido que la empresa debe reconocerle el derecho a la estabilidad laboral reforzada .

Proceso ordinario de única Instancia

El juez ha citado a las partes para que lleguen a un acuerdo y solucionen el conflicto.

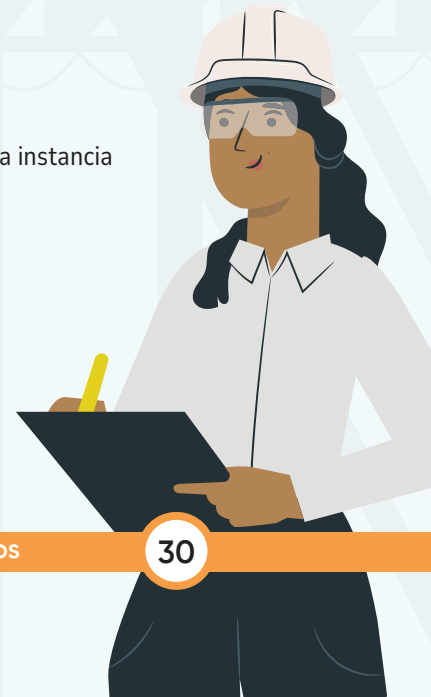
Conciliación

Carlos instauró un proceso y este es inferior a los 20 SMLV.

Proceso ordinario de primera instancia

En el proceso entre María y la sociedad portuaria, ésta recibió copia de la demanda y el auto de aceptación de la misma.

Sentencia



Vamos a jugar

5. Encuentra en la siguiente sopa de letras las estrategias que tenemos para la resolución de conflictos.

N	Q	E	R	T	U	U	N	I	Y	C	O	M	I	T	E	T	U	T	E	L
V	E	R	D	A	D	E	R	O	D	I	A	C	O	L	O	M	B	I	A	S
A	C	G	C	I	O	N	C	O	N	C	I	L	I	A	C	I	O	N	F	R
R	O	C	O	D	E	R	E	C	D	P	E	T	I	C	I	O	N	C	O	N
C	O	N	V	C	O	M	I	T	I	D	E	P	O	T	U	C	O	N	V	E
D	E	R	E	C	I	V	B	N	A	C	C	I	O	N	T	U	T	E	L	A
C	O	O	P	E	R	A	C	I	L	E	N	S	P	A	R	T	N	E	R	S
T	U	T	E	L	A	E	C	I	O	N	T	E	P	A	T	O	G	E	N	T
C	A	P	A	C	I	D	A	I	G	L	A	G	U	N	A	O	I	T	F	N
D	I	A	L	O	G	O	A	L	O	C	O	M	I	T	E	D	E	T	L	A
W	E	C	O	M	I	T	E	C	O	N	V	I	V	E	N	C	I	A	E	R
D	E	R	E	C	H	O	D	E	P	E	T	I	C	I	O	N	D	I	A	L
P	R	O	C	E	S	R	T	U	C	O	N	C	I	L	I	R	E	C	H	O
E	R	T	H	N	M	I	L	O	P	D	T	G	H	Y	U	B	N	M	U	I

Negociación

Derecho

Petición

Diálogo

Acción

Tutela

Comité

Convivencia



Bibliografía

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Código Sustantivo del Trabajo [ENS]. (1951). Diario Oficial N.º 27.622.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Congreso de la República de Colombia. (2013) Ley 1610 de 2013, por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Diario Oficial No. 48.661.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1610_2013.html

Congreso de la República de Colombia. (2014). Ley 1712 de 2014, por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 49.084.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1712_2014.html

Congreso de la República de Colombia. (2011). Ley 1437 de 2011, por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Diario Oficial No. 47.956. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1437_2011.html

Congreso de la República de Colombia (2015). Ley 1755 de 2015, por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Diario Oficial No. 49.559. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1755_2015.html

Congreso de la República de Colombia (2006). Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (11 de abril de 1919). Constitución de la OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:KEY,es,ILOC,/Document

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (18 de junio de 1998). Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Conferencia Internacional del Trabajo de la 86.^a Reunión

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Presidencia de la República (2015). Decreto 1081 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=73593>

Presidencia de la República (1991). Decreto Ley 2591 de 1991, por el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_2591_1991.html

Presidencia de la República (1992). Decreto 306 de 1992, por el cual se reglamenta el Decreto 2591 de 1991. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1070234>

Presidencia de la República (2015) Decreto 1834 de 2015, por el cual se adiciona el Decreto 1069 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Justicia y del Derecho, y se reglamenta parcialmente el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, en lo relativo a las reglas de reparto para acciones de tutela masivas. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=63509>

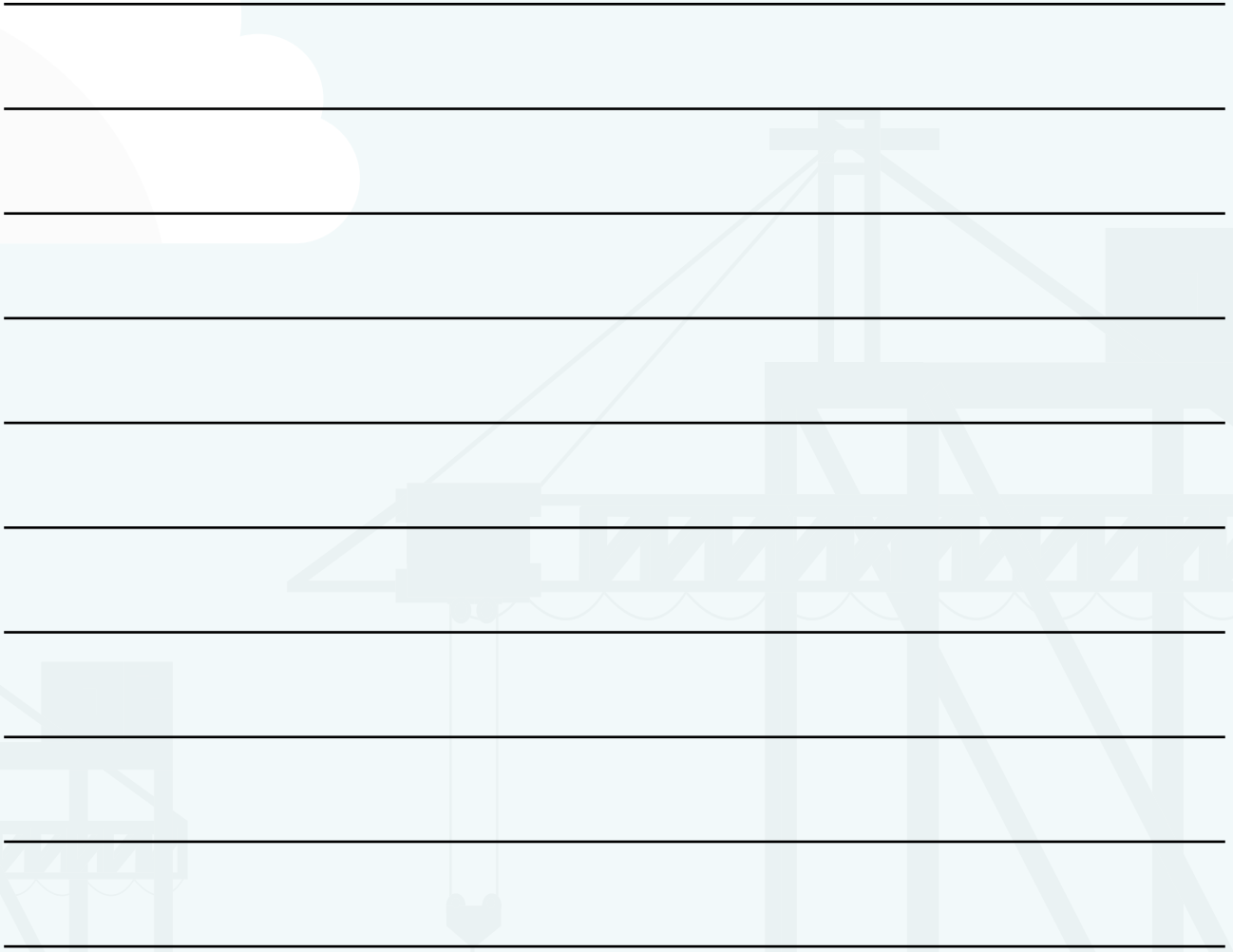
Presidencia de la República (2017) Decreto 1983 de 2017, por el cual se modifican los artículos 2.2.3.1.2.1, 2.2.3.1.2.4 y 2.2.3.1.2.5 del Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho, referente a las reglas de reparto de la acción de tutela. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30034333>

Presidencia de la República (2021) Decreto 333 de 2021, por el cual se modifican los artículos 2.2.3.1.2.1, 2.2.3.1.2.4 Y 2.2.3.1.2.5 del Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del sector Justicia y del Derecho, referente a las reglas de reparto de la acción de tutela. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30041487>

Universidad Católica Luis Amigó. Acción de tutela laboral reforzada estado de embarazo. Recuperado el 24 de abril de 2024 de <https://www.funlam.edu.co/modules/consultoriojuridico/visit.php?fileid=940>

Zuleta, Estanislao. (1980) Elogio de la dificultad. Recuperado el 22 de abril de 2024 de https://cecep.edu.co/vd/bienestar_conocimientos/elogio_de_las_dificultades.pdf

Notas



A series of ten horizontal lines for writing notes, set against a background of a Ferris wheel and clouds.

Los fondos del proyecto provienen del Gobierno de los Estados Unidos a través del Departamento del Trabajo, bajo el acuerdo cooperativo IL-35742-20-75-K. El 100% de los costos totales del proyecto es financiado con recursos federales.

Este material no refleja necesariamente las opiniones o políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de nombres comerciales, productos comerciales u organizaciones implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

