



# Armonía laboral

---

Estudio sobre denuncias y demandas laborales  
desde el año 2007 a 2011

**Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio  
2012**

Observatorio de Mercado Laboral  
2012

Autores:

CARLOS ARTURO GUEVARA VILLACORTE  
OSCAR MERCHÁN HIGERA

Revisión:

NAYIBE RODRIGUEZ SALAMANCA  
JAIRO FERNANDO CONTRERAS GUTIERREZ  
SERGIO ARMANDO RUEDA GÓMEZ

# TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION .....	5
REFERENTES DE LA.....	6
INVESTIGACION .....	6
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
1.2. JUSTIFICACION .....	6
1.3. OBJETIVOS.....	7
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	7
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	7
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL .....	8
2.1. MARCO TEÓRICO: ARMONIA LABORAL .....	8
2.1.1. Calidad del puesto de trabajo .....	8
2.1.2. Calidad del trabajo .....	10
2.2. MARCO LEGAL.....	10
2.2.1. NORMAS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) .....	11
2.2.2. CARTA INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS.....	11
2.2.3. LA CONVENCION DE ROMA DE 1950. ....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.2.4. CARTA DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. ....	12
2.2.5. CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA DE 1991.....	12
2.2.6. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO .....	13
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
3.1. MÉTODO DE ESTUDIO .....	17
3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	17
3.1.2. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO .....	17
3.1.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO .....	17
HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	19

4.1. MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	19
4.1.1. NORMATIVIDAD EN MATERIA DE CONCILIACION.....	20
4.1.2. LA CONCILIACIÓN EN EQUIDAD.....	20
4.2. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS OFICINA ESPECIAL DEL TRABAJO SEDE BARRANCABERMEJA .....	22
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	25
JUZGADO ÚNICO LABORAL DE BARRANCABERMEJA .....	25
5.1. Resultados por pretensión.....	26
5.2. CUANTÍAS JUZGADO ÚNICO LABORAL DE BARRANCABERMEJA.....	32
CONCLUSIONES.....	34

# INTRODUCCION

El Centro de Estudios Regionales del Magdalena Medio – CER, como institución comprometida con el desarrollo regional, articulado y sostenible, y con la generación y difusión permanente de conocimiento científico, ha llevado a cabo una serie de investigaciones tendientes a comprender de un modo integral el panorama laboral del municipio de Barrancabermeja, en el marco del Observatorio del Mercado Laboral – OML.

La presente investigación hace parte de este importante ejercicio del OML. Como objetivo central, busca explicar los niveles de armonía laboral que existe en las empresas de Barrancabermeja, cotejando los requerimientos legales en materia laboral con las demandas que reposan en el juzgado laboral del municipio, y de este modo evidenciar cuáles son las principales razones que pueden distorsionar la armonía laboral, qué costo puede tener el incumplimiento de las obligaciones laborales, en qué sectores se ubican de forma mayoritaria dichas demandas, etc.

Esperamos que los resultados obtenidos y los análisis expuestos contribuyan de forma significativa a comprender de mejor modo las consecuencias del incumplimiento en las obligaciones laborales, para avanzar hacia la garantía efectiva de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, mayores niveles de productividad, y niveles satisfactorios de armonía laboral.

# **1. REFERENTES DE LA INVESTIGACION**

## **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Barrancabermeja tiene una histórica tradición de lucha obrera y en la actualidad es un municipio reconocido a nivel nacional donde convergen varios conflictos políticos y laborales de manera permanente, muchos de ellos impulsados el acceso al empleo.

El trabajo como derecho, pero ante todo, como garantía del sustento de la vida en la cotidianidad, ha sido y sigue siendo un tema de escaso debate en el municipio. La expedición del acuerdo 005 de 2008 del concejo municipal y las discusiones subyacentes reflejan que en Barrancabermeja se ha valorado de forma principal el trabajo local, existe una fuerte conciencia sobre la necesidad de defender la empleabilidad de la mano de obra del municipio y disminuir de este modo la tasa de desempleo. No obstante, las discusiones tienden a centrarse sobre la cantidad de empleo que deba generarse, dejando la cuestión de la calidad del empleo en un segundo plano.

De acuerdo con la información que reposa en la oficina de conciliación en equidad de Barrancabermeja, en los dos últimos años (2010-2011) se presentaron más de 1000 denuncias por año relacionadas con incumplimiento de derechos laborales. Asimismo, en el periodo 2007-2011 se cuentan 487 demandas en curso en el juzgado único laboral. Sin duda, esto refleja una situación compleja en términos de la armonía laboral, que sumado a hechos sociales como paros o huelgas frecuentes, hacen de Barrancabermeja un lugar en el cual debe estudiarse a profundidad los conflictos laborales.

De forma generalizada el presente estudio al tratar la calidad del empleo por medio de una revisión de denuncias y demandas laborales, analiza lo que acontece en todos los sectores económicos de la ciudad; en éstos tiene gran preponderancia ECOPETROL y su empresas contratistas y conexas por la cantidad de proceso, muy a pesar que el empleo que genera el sector minero-energético es menor que el creado por otros como comercio y servicios. (Centro de Estudios Regionales, 2011).

## **1.2. JUSTIFICACION**

El poco control por parte de las entidades encargadas de velar por el respeto de las normas laborales en Barrancabermeja es uno de los principales obstáculos que afrontan los trabajadores en el ejercicio efectivo de sus derechos.

El interés y deber del Estado y de sus entidades territoriales en adoptar medidas correctivas y sancionatorias, a fin de contar con unos empleadores respetuosos de los derechos laborales, responde a un requerimiento ciudadano, en procura de la protección especial del trabajo como forma de desarrollo económico y social, para este caso, del municipio.

En este orden de ideas, el CER considera indispensable estudiar el estado de las relaciones contractuales que se establecen en el ámbito laboral, identificando las principales razones por las cuales se interponen demandas por incumplimiento de derechos laborales. Resulta fundamental aunar esfuerzos institucionales, desde diferentes ámbitos y perspectivas, para vigilar el cumplimiento de las normas vigentes, y garantizar así que el empleo que se genere en el municipio no solo logre disminuir la tasa de desempleo (16,2%), sino también mitigue el subempleo (24,1%) e informalidad (45,5%), que si bien estas dos últimas son menores en el promedio colombiano, denigran la calidad del trabajo en la ciudad.

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Dar a conocer la situación de la armonía laboral en la ciudad de Barrancabermeja, a través de la información suministrada por la oficina de conciliación en equidad del centro de convivencia ciudadana y el juzgado único laboral.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

3.2.1 Exponer claramente las razones por las cuales se originan conflictos laborales que concluyen en demandas legales en la ciudad de Barrancabermeja.

3.2.2 Determinar las cuantías que contiene cada una de las demandas laborales por incumplimiento de derechos en la ciudad de Barrancabermeja, y ofrecer análisis respectivos sobre los costos que implica la desatención de las normas.

3.2.3 Contribuir con información científica a la toma de decisiones de actores públicos y privados en materia laboral, y ofrecer insumos para las discusiones que se dan en el marco del comité de la política pública de empleo de la ciudad de Barrancabermeja.

## 2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Al hablar de los referentes teóricos que enmarcan la definición de armonía laboral, es necesario establecer primero la importancia del empleo en el desarrollo del bienestar de las personas. Estar empleado implica obtener ingreso, cuyo nivel y continuidad permite la subsistencia y deseablemente la superación de quien lo percibe. (Infante, 2001).

Sin embargo, en años recientes, la globalización y liberalización de los mercados mundiales han impulsado la búsqueda de menores costos de producción y de crecientes niveles de productividad y competitividad por parte de las empresas. Ello, junto con la dinámica del cambio tecnológico, ha llevado a una transformación radical de su organización productiva. (Farné, 2003) Esto ha ocasionado la flexibilización del trabajo, la reducción de la carga laboral de las empresas y fenómenos como la subcontratación de actividades.

En los últimos 25 años la aprobación de este tipo de reformas tendientes a modificar la legislación de los países para adecuarse al nuevo orden económico imperante ha sido importante y Colombia tampoco ha sido ajena al fenómeno con una serie de leyes aprobadas (Ley 50 de 1990, ley 789 de 2002, ley 1779 de 2009, entre otras). Hecho que ha despertado el interés de diversos estamentos interesados en revisar y profundizar diagnósticos acerca de la calidad del empleo.

### 2.1. MARCO TEÓRICO: ARMONIA LABORAL

El Centro de Estudios Regionales adopta la definición de armonía laboral, como aquella área que estudia aspectos del puesto de trabajo y la calidad del empleo de manera integral, y afecta el desempeño, satisfacción y bienestar del trabajador, y las relaciones interpersonales en distintos grados (compañeros, jefe-empleador, empleador-jefe).

Por un lado la calidad de los puestos de trabajo es aquella inherente o propia a las características de los espacios de trabajo. Ella depende de factores de tipo tecnológico y organizacional y se refleja, al final, en la productividad de los trabajadores. La calidad del empleo, por su lado, es determinada por el tipo de inserción laboral, las remuneraciones, la capacitación y motivación de los trabajadores (Infante, 2001).

Así que, puede que disminuya la calidad del empleo porque, por ejemplo, disminuyen los salarios reales o aumenta la temporalidad— y que la calidad de los puestos de trabajo no sufra modificaciones (Farné, 2003).

#### 2.1.1. CALIDAD DEL PUESTO DE TRABAJO

La calidad del puesto de trabajo enmarca temas que influyen en el empleo como el clima laboral<sup>1</sup>, los factores de riesgo psicosociales<sup>2</sup>, las enfermedades profesionales<sup>3</sup>, los factores endógenos como personalidad y capacidad individual de la persona y exógenos como vida social y características del contexto donde interactúa.

---

<sup>1</sup> El "clima laboral" es el ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano.

<sup>2</sup> Los factores o riesgos psicosociales son una de las áreas en las que se divide tradicionalmente la prevención de riesgos laborales.

<sup>3</sup> Se denomina enfermedad profesional a aquella enfermedad adquirida en el puesto de trabajo.

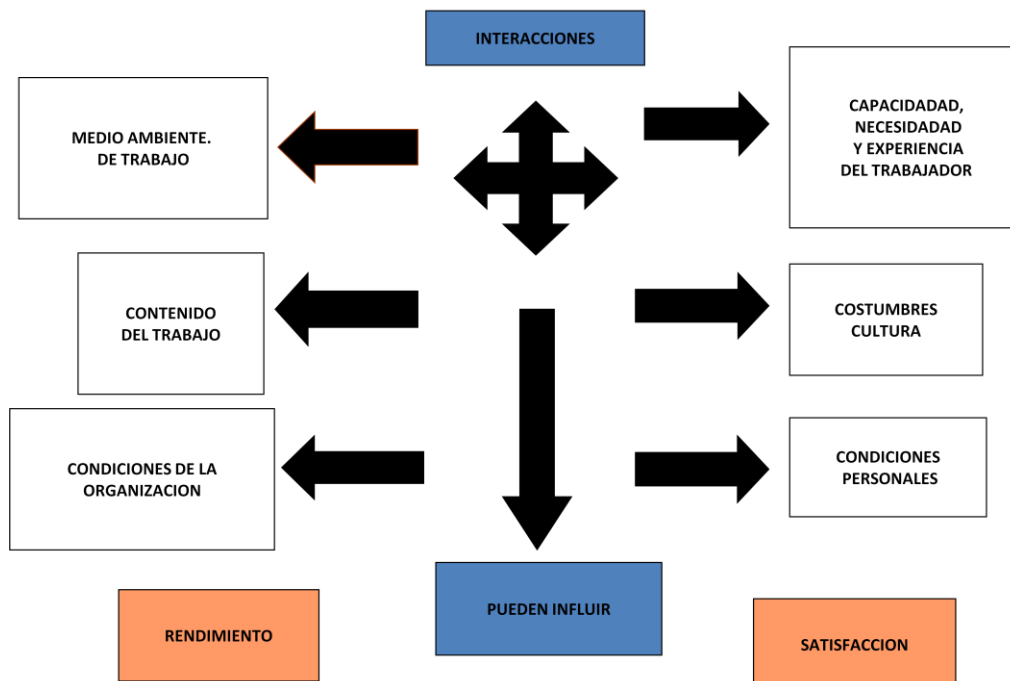


Para prevenir estos factores, se establecen las siguientes medidas preventivas en el lugar de trabajo (Instituto Nacional de Seguridad Social y Salud Laboral de Estados Unidos )

1. Horario de trabajo (diseñar los horarios de trabajo de manera que eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo. Los horarios de los turnos rotatorios deben ser estables y predecibles).
2. Participación/control (favorecer que los trabajadores aporten ideas a las decisiones o acciones que afecten a su trabajo).
3. Carga de trabajo (comprobar que las exigencias de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador y permitir su recuperación después de tareas físicas o mentales particularmente exigentes).
4. Contenido (diseñar las tareas de forma que confieran sentido, estímulo y la oportunidad de hacer uso de las capacitaciones).
5. Roles (definir claramente los roles y responsabilidades en el trabajo).
6. Entorno social (crear oportunidades para la interacción social, incluidos el apoyo social y la ayuda directamente relacionada con el trabajo).
7. Futuro (evitar la inseguridad en temas de estabilidad laboral y fomentar el desarrollo de la carrera profesional).

A estos se le adicionan, ergonomía, espacios locativos, posturas, y aspectos relacionado a la salud ocupacional.

A continuación se presenta el esquema estructurado por la OIT en 1988 sobre los factores de riesgos psicosociales que influyen en el ambiente de trabajo:



### **2.1.2. CALIDAD DEL TRABAJO**

En economía, la medida más común de la calidad del empleo está constituida por los salarios (los ingresos). En efecto, y sin duda alguna, es preferible un trabajo bien pago a otro igual, pero menos remunerado: con estos mayores ingresos será posible obtener un nivel más alto de consumo y alcanzar un mayor bienestar. (Farné, 2003).

Sin embargo, el análisis se queda corto solo limitándose a analizar los ingresos salariales y no sobre otro tipo de condicionamiento. En un estudio realizado para Colombia por la OIT a cargo del director del observatorio del empleo de Colombia, Stefano Farné, se realiza una recopilación sobre los elementos más importantes a analizar al momento de hacer una revisión sobre la calidad del trabajo, entre algunos autores, se retoman los mas relevantes.

\* Según Infante y Centeno (1992:12) Se deberían tener atributos tales como la existencia de un contrato de trabajo, que garantice la estabilidad tanto del empleo como de las remuneraciones, y la provisión de beneficios adicionales en materia de seguridad social (salud y pensiones) y recreación. Igualmente, deberían incluir: la regulación de las horas de trabajo, la minimización del factor riesgo (pérdida del trabajo por causas económicas o de enfermedad) y condiciones de trabajo aceptables. También formarían parte de las especificaciones de un buen empleo las características técnicas del mismo (por ejemplo, el hecho de que el trabajo no sea repetitivo), la autonomía de decisión del trabajador dentro de la empresa, el contenido de supervisión del puesto y la posición del mismo dentro de la organización de la producción”

\* Según Rosenthal (1989) propone tomar en cuenta cinco grupos de atributos: Tareas y condiciones de trabajo, que incluyen la peligrosidad, autonomía, repetitividad, el estrés, el esfuerzo y espacio físico asociados al empleo desarrollado. También incluyen la posibilidad de trabajar en los detalles y en equipo. Satisfacción en el empleo, que, a su vez, depende de la posibilidad de poder palpar los resultados del propio trabajo, de poder utilizar en pleno las propias capacidades y de aprender unas nuevas. La creatividad, el reconocimiento de los logros alcanzados, la posibilidad de solucionar problemas, las oportunidades de ascenso y la habilidad de influenciar o asesorar a otros son características que también entran en este grupo.

Período de trabajo: durante el fin de semana y por turnos; horas extras; tiempo parcial; flexibilidad del horario, estatus del trabajo, tanto social como en la empresa donde se trabaja. Seguridad en el empleo y, aun si no los discute a lo largo del artículo, reporta como importante la afiliación a salud y pensiones y el reconocimiento de vacaciones pagadas.

## **2.2. MARCO LEGAL**

A continuación se presenta las distintas normas orientadas en el respeto de las relaciones laborales, para esto nos enfocaremos en las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad y en los distintos artículos de la Constitución Política de 1991 y del código Sustantivo del Trabajo, que enmarca la

función social del trabajo y lo que debe entenderse como derechos mínimos a favor de los trabajadores.

### **2.2.1. NORMAS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)**

- a) LEY 129 DE 1931 POR LA CUAL SE APRUEBAN VARIAS CONVENCIONES ADOPTADAS POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (Congreso de la república - 1931)

Convenio que establece la limitación del trabajo a ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales y su posibilidad de ampliación cuando el trabajo se lleve a cabo por turnos de trabajadores, lo cual establece que podrá ampliarse a más de ocho horas diarias o a más de cuarenta y ocho horas en una semana, con tal que el promedio de horas de trabajo en un periodo de tres semanas o menos no pase del límite fijado de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.

- b) LEY 22 DE 1967 POR LA CUAL SE APRUEBA EL CONVENIO INTERNACIONAL DEL TRABAJO, RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN, ADOPTADO POR LA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA REUNIÓN DE LA CONFERENCIA GENERAL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (GINEBRA, 1958). (Congreso de la república - 1967)

Convenio que comprende la erradicación de la discriminación y cuyo término comprende, y define lo que se debe entender como empleo y ocupación.

Define la discriminación en estos términos: a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas, de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Empleo y Ocupación: A los efectos de este Convenio, los términos "empleo y ocupación", incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional, y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo.

### **2.2.2. CARTA INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS.**

Aprobada y proclamada el 10 de Diciembre de 1948, cuyo artículo 23 establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactoria de trabajo y a la protección contra el desempleo y el artículo 24 expresa que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así, como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

a) **EL PACTO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES.**

Aprobado por la Ley 74 de 1968, en su artículo 6 establece, que los Estados partes reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de ganarse la vida mediante el trabajo libremente escogido o aceptado y tomaran las medidas adecuadas para garantizar este derecho, y en el artículo 7 dice, que los Estados reconocen también que se asegure a los trabajadores condiciones de existencia digna para ellos y sus familias.

**2.2.3. CARTA DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS.**

Bogotá 1948, establece que el trabajo es un derecho y un deber social, no se considerara como artículo de comercio y reclama respeto a la dignidad de quien lo presta y ha de efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso.

**2.2.4. CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA DE 1991**

Cuyo texto establece las garantías mínimas del trabajo, estipula el trabajo como un derecho y una obligación social y la especial protección del Estado en todas sus modalidades:

Artículo 1°.-

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

“Al respecto la Corte Constitucional señalo que el valor del trabajo se encuentra en el “suelo axiológico” de la Constitución el cual, según el preámbulo se debe asegurar a los integrantes de la sociedad, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garanticen un orden político, económico y social justo. Por ello el constituyente, en el artículo 1 de la carta, le otorgo al trabajo el carácter de principio informador del Estado social de derecho, al considerarlo como uno de sus fundamentos, al lado de la dignidad humana, la solidaridad de las personas y la prevalencia del interés general.”<sup>4</sup>

Artículo 25°.-

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

---

<sup>4</sup> Cote Constitucional – Sentencia C-221 de 1992

Artículo 26°.-

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

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

La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles

Artículo 53°.-

El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

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

Artículo 54°.-

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

Artículo 55°.-

Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

## **2.2.6. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

Articulado que establece la obligación social del Estado frente al trabajo, y como tal organiza lo que se debe entender como garantías mínimas en el desarrollo de cualquier labor, definiendo las obligaciones y derechos en la relación laboral.

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

b). Artículo 7o. Obligatoriedad del Trabajo. El trabajo es socialmente obligatorio.

c). Artículo 16. Efecto. 1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores.

Cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el empleador, se pagará la más favorable al trabajador

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

i. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

ii. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

iii. Un salario como retribución del servicio.

d). Artículo 43. Clausulas Ineficaces. En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por si mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.

e). Artículo 57. Obligaciones Especiales del Empleador. Son obligaciones especiales del empleador:

i. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

ii. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

iii. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

iv. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

v. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

vi. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.

vii. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

viii. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren; y

xi. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

f). Artículo 58. Obligaciones especiales del Trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador:

i. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

ii. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

iii. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

iv. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

v. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

vi. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.



# **3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

## **3.1. MÉTODO DE ESTUDIO**

El presente trabajo de investigación de enfoque mixto (cualitativo – cuantitativo), se desarrolló conforme a las variables de análisis, con el propósito de orientar de alguna manera una correcta política pública de empleo bajo los resultados arrojados, que permitiera minimizar los conflictos originados en la relación laboral.

### **3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Teniendo en cuenta que estudios sobre armonía laboral en Colombia han sido escasos y en Barrancabermeja no se ha efectuado ninguno, la presente investigación de tipo exploratorio nos permitirá conocer las causas de mayor conflicto en materia laboral que no son resueltas de manera directa al interior de las empresas por parte de sus actores, y que posteriormente son representadas en instancias de quejas y demandas, acarreando dificultades de índole legal, social y económico para los implicados.

De esta manera la investigación requiere la recopilación de los datos e información referente a las denuncias y demandas recibidas entre los años 2007 a 2011, sus pretensiones y cuantías, en la oficina especial del trabajo, la oficina del conciliador en equidad del centro de convivencia ciudadana y el Juzgado único laboral, todos con sede en la ciudad de Barrancabermeja.

### **3.1.2. DELIMITACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO**

El presente estudio se realiza teniendo en cuenta la ubicación geográfica de los denunciados y denunciados, teniendo como objeto de estudio las denuncias y demandas interpuestas entre los años 2007 a Septiembre de 2011 en el municipio de Barrancabermeja, ante el juzgado único laboral, entre los años 2010 a 2011 en la oficina especial del trabajo, y entre los años 2009 a 2011 en la oficina de conciliación en equidad del centro de convivencia ciudadana.

### **3.1.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO**

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó como técnica de medición de los problemas laborales en Barrancabermeja la información suministrada al equipo investigador y que hace parte de la base de datos de Instituciones públicas con asiento en esta ciudad, entre ellas, el juzgado único laboral de Barrancabermeja, la oficina especial del trabajo y la oficina de conciliación en equidad del centro de convivencia ciudadana. La información se recopiló en los meses de octubre y noviembre del año 2011, y que hace parte de la estadística de la oficina especial del trabajo entre el año 2010 a Septiembre de 2011,

En la oficina de conciliación en equidad del centro de convivencia ciudadana, en la lectura de 326 actas de conciliación entre el año 2009 a septiembre de 2011, se encontró que solo 18 actas de audiencia de conciliación versan sobre materia laboral.

Igualmente se dispuso, la recopilación de la información en el Juzgado único laboral de Barrancabermeja, para lo cual se procedió a la lectura de 488 demandas en curso entre los años 2007 a Septiembre de 2011, teniendo en cuenta el motivo de invocación de las mismas.

Frente a las acciones de tutela, esa información si hace parte de la estadística recopilada por el mismo Despacho y se suministró al equipo investigador.

Para elaborar el presente documento se tuvo en cuenta la solicitud de la siguiente información a la oficina especial del trabajo y de conciliación en equidad del centro de convivencia ciudadana: 1. El motivo de las audiencias de conciliación. 2. Cuantía de las pretensiones. 3. Sectores de la economía llamados a conciliar. 4. Número de actas conciliadas, parcialmente conciliadas y fracasadas.

Frente a lo solicitado al Juzgado único laboral de Barrancabermeja, se tuvo en cuenta la siguiente información que se desprendió de la lectura de las 488 demandas referidas entre los años 2007 a Septiembre de 2011. 1. El motivo de invocación. 2. Cuantía de las pretensiones. 3. Sector de la economía demandado.

## **4. HALLAZGOS: Denuncias radicadas en la oficina de conciliación en equidad – oficina especial del trabajo y la seguridad social.**

### **4.1. MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

#### **Antecedentes**

La legislación colombiana ha previsto que los conflictos pueden resolverse de manera pacífica y no siempre acudiendo al desgaste que se genera y se extiende al dejar la decisión en manos de la justicia, de esa manera ha dispuesto desde el año 1991 la creación de mecanismos alternativos de solución de conflictos, entre ellos la conciliación y el arbitramento, con el objetivo principal de descongestionar los despachos judiciales y de hacer más fácil el reconocimiento de los derechos.

La conciliación<sup>5</sup> es un mecanismo de solución de conflictos a través del cual dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador (Programa Nacional de Conciliación).

El arbitramento: El arbitramento como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, se entiende como la derogación que hacen las partes involucradas en un conflicto o precavido su existencia, de la jurisdicción en cabeza del Estado y en favor de un particular (árbitro), quien queda investido de la facultad temporal de resolver con carácter definitivo y obligatorio, a través de una decisión denominada laudo arbitral, las diferencias que se susciten entre ellos (Corte Constitucional, Sentencia C – 098 de 2001).

#### **DIFERENCIA**

1. La diferencia entre un Arbitraje y una Conciliación consiste en que en el primero se difiere la solución del conflicto a terceros imparciales denominados árbitros, en cambio, mediante la Conciliación se busca de manera directa y amistosa la solución más conveniente a los intereses de las partes con la colaboración de un tercero, denominado Conciliador, quien debe ser imparcial al proponer fórmulas de posible solución a las partes.
2. La conciliación es gratuita, el arbitraje tiene costo económico.

---

<sup>5</sup>Para efectos de la ley 23 de 1991 la conciliación se entiende como el acto por medio del cual las partes ante un funcionario competente, y cumpliendo los requisitos de fondo y de forma exigidos por las normas que regulan la materia, llegan a un acuerdo que evita el que éstas acudan a la jurisdicción laboral.

De esta manera la conciliación debe entenderse, como el acto jurídico, alternativo, de convivencia pacífica, eficaz, y económico, por medio del cual las partes en conflicto proponen la solución de sus diferencias ante un tercero neutral, denominado conciliador, quien investido de funciones transitorias, acepta por medio de un acta de conciliación lo dispuesto por las partes.

3. En el arbitramento se define la controversia mediante una sentencia denominada Laudo Arbitral. En la conciliación mediante una acta de conciliación.

Aunque se hizo referencia a ambos mecanismos, estableciendo sus diferencias, solo se aborda el tema de la conciliación en equidad y en derecho efectuada por la oficina del conciliador en equidad Centro de convivencia ciudadana de Barrancabermeja entre los años 2009 a 2011, periodo en que solo se pudo intervenir, debido a que las actas de los años anteriores se encontraban deterioradas, y las desarrolladas entre los años 2010 a Septiembre de 2011, suministradas por la oficina especial del trabajo, donde solo estos dos años hacen parte de la base de datos, además, se señala la normatividad en materia de conciliación, la forma en que es utilizado este mecanismo con preferencia y cómo el mismo ha ayudado a resolver aunque de manera posterior los inconvenientes generados en la relación laboral de manera tranquila y pacífica.

#### **4.1.1. NORMATIVIDAD EN MATERIA DE CONCILIACION**

Fundamento constitucional

Artículo 116. Por la cual se les otorga facultades a particulares para que actúen como conciliadores con el objetivo de proferir fallos en derecho o en equidad, como forma de racionalizar recursos y ayudar a descongestionar el aparato judicial.

Fundamento legal –Ley 23 de 1991

Por medio de la cual se dispone la conciliación en distintas materias, y se estipula la forma de selección de los conciliadores en equidad<sup>6</sup>.

Ley 640 de 2001.

Norma que deroga disposiciones de la ley 446 de 1998, define la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos, la manera de realizarse esta, ante que centros de conciliación y las distintas materias, entre ellas la laboral, en que se requiere intentarla antes de acudir a la jurisdicción<sup>7</sup>.

#### **4.1.2. LA CONCILIACIÓN EN EQUIDAD**

En la oficina de conciliación en equidad, durante los años 2009-2011, se presentaron en total 20 casos de conciliación distribuidos anualmente como se revisa en el siguiente gráfico.

---

<sup>6</sup> Ver entre otras, la Ley 270 de 1996 Administración de Justicia.

Ley 446 de 1998 Descongestión, Eficiencia y Acceso a la Justicia

Decreto 1818 de 1998 Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos.

Decreto 200 de 2003 Estructura Orgánica del Ministerio del Interior y Justicia

Sentencia C-893-01. En el cual se declara Inexequible el artículo 39 de la Ley 640 de 2001, en el entendido de que la Conciliación en materia laboral como requisito de procedibilidad no es obligatoria para acudir ante la Jurisdicción.

Gráfica 1. Pretensiones centro de convivencia ciudadana 2009-2011

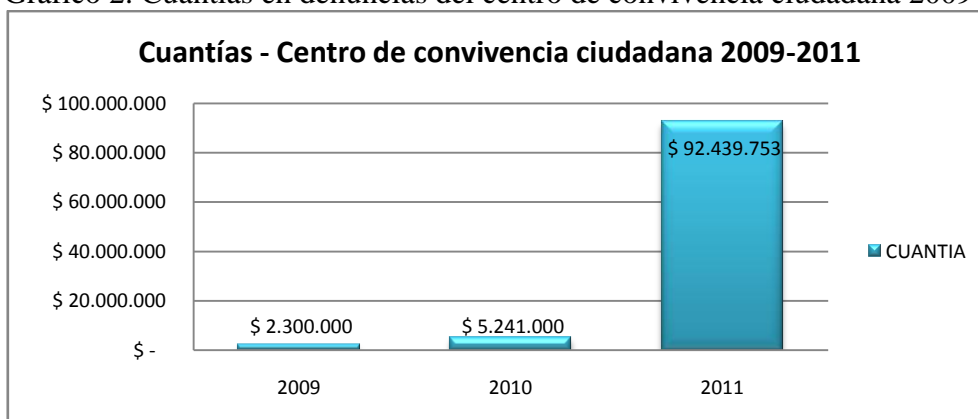


Fuente: Oficina de conciliación en equidad, centro de convivencia ciudadana de Barrancabermeja. Elaboración CER.

Como se puede observar, son cuatro las pretensiones que se presentaron en los casos de conciliación durante los años mencionados, de los cuales las prestaciones sociales fueron el tema más recurrente. En el cobro de honorarios, el hecho de que se pasara de cinco audiencias entre 2009 y 2010 a ninguna en el año 2011, constituye una situación importante si se tiene en cuenta que la firma de contratos de prestación de servicios ha ido en aumento en los últimos años tanto en el sector público<sup>8</sup> como en el privado, con el único propósito de evadir el empleador las prestaciones que se derivan de un contrato de trabajo.

En cuanto a las cuantías que se negociaron en las conciliaciones, la suma total en los tres años alcanzó los \$99'980.753. El mayor valor total se presentó en el año 2011, con una diferencia abismal respecto a los años anteriores.

Gráfico 2. Cuantías en denuncias del centro de convivencia ciudadana 2009-2011



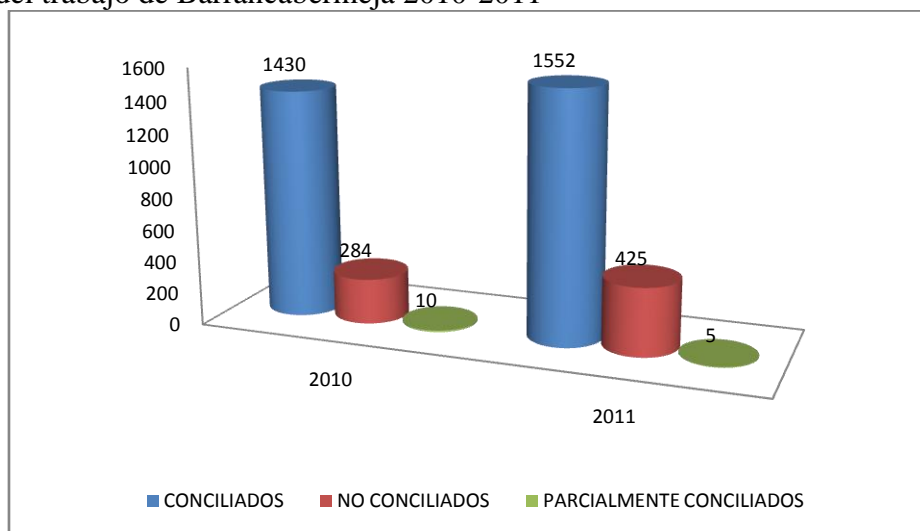
Fuente: Fuente: Oficina de conciliación en equidad, centro de convivencia ciudadana de Barrancabermeja. Elaboración CER.

<sup>8</sup> 107 contratos de prestación de servicios por cada 100 contratos de planta – Ministerio de Trabajo – Colombia.

## 4.2. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS OFICINA ESPECIAL DEL TRABAJO SEDE BARRANCABERMEJA

En la oficina especial del trabajo de Barrancabermeja entre los años 2010-2011 se presentaron en total 3706 casos, los cuales concluyeron en conciliación total, parcial o en no conciliación, como se observa en la siguiente gráfica.

Gráfica 3. Audiencias conciliadas, parcialmente conciliadas y no conciliadas en la oficina especial del trabajo de Barrancabermeja 2010-2011



Fuente: Oficina especial del trabajo de Barrancabermeja. Elaboración CER.

Nótese que tanto los casos conciliados y no conciliados aumentaron para el año 2011, en tanto los casos conciliados parcialmente aunque pocos, disminuyeron.

En cuanto a los temas o razones por los cuales se dieron las audiencias en la oficina especial del trabajo, los principales se esbozan a continuación:

Tabla 1. Razones de las audiencias en la oficina especial del trabajo de Barrancabermeja 2010-2011.

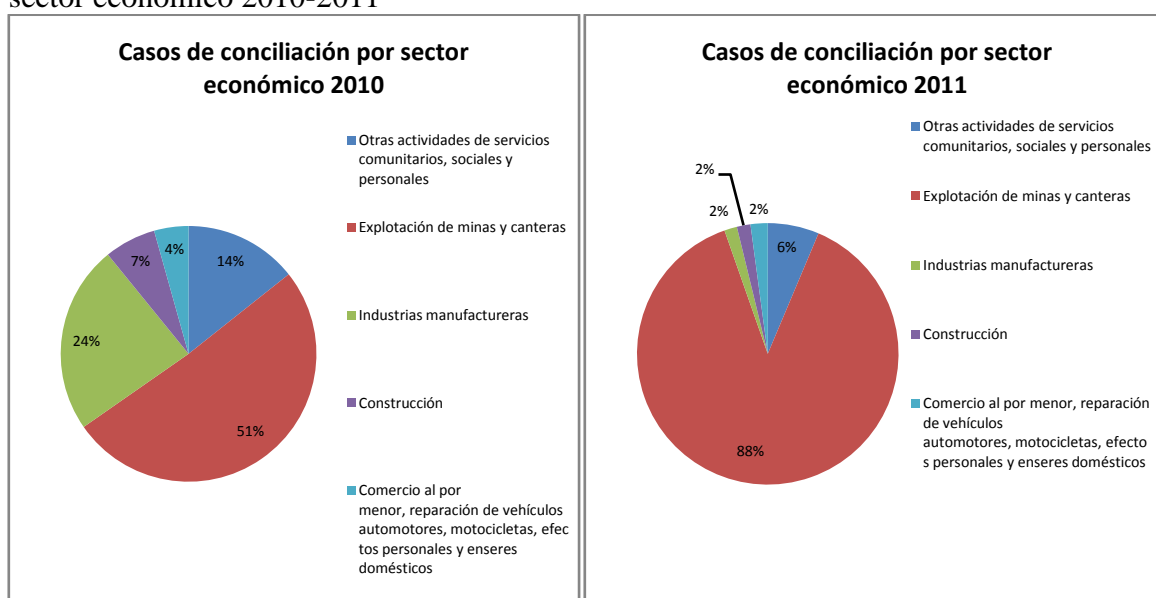
TEMA DE LA AUDIENCIA	Casos 2010	Casos 2011
Por prestaciones por accidente de trabajo	13	3
Por indemnización por despido	51	4
Por pago de prestaciones sociales	1264	1858
Por pago de bonificación de servicios prestados	24	3
Por pago de salario	197	6
Por aportes de seguridad social integral	13	1
Por reliquidación de prestaciones sociales	17	8
Por indemnización por accidente de trabajo	11	1
Por terminación unilateral del contrato sin justa causa	9	20

Por pago de salario mínimo	6	11
----------------------------	---	----

Fuente: Oficina especial del trabajo de Barrancabermeja. Elaboración CER.

Las razones más comunes en el año 2010 fueron por pago de prestaciones sociales, por pago de salario y por indemnización por despido. En el año 2011 los casos más frecuentes fueron por pago de prestaciones sociales, por terminación unilateral del contrato sin justa causa y por pago de salario mínimo. Sin duda, el pago de prestaciones sociales es la principal razón, muy por encima de las demás, por las cuales los trabajadores y trabajadoras inician un proceso en la oficina especial del trabajo contra los empleadores. En los sectores económicos con mayores casos de conciliación se presentó la siguiente distribución.

Gráfico 4. Casos de conciliación en la oficina especial del trabajo de Barrancabermeja por sector económico 2010-2011



Fuente: Oficina especial del trabajo de Barrancabermeja. Elaboración CER.

En ambos años el sector en el que se presentaron mayor número de casos de conciliación fue el de explotación de minas y canteras, y la proporción aumentó significativamente entre 2010 y 2011. En cambio en sectores como industrias manufactureras y otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, se presentó disminución en los casos.

Los montos que se exigieron en las audiencias de conciliación fueron los siguientes:

Tabla 2. Cuantías en procesos de conciliación de la oficina especial del trabajo de Barrancabermeja por sector económico.

SECTOR ECONÓMICO	Número de casos	Cuantía 2010	Cuantía 2011
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	211	\$ 170.799.050	\$ 504.805.027
Explotación de minas y canteras	751	\$ 1.665.500.979	\$ 4.265.235.289
Industrias manufactureras	351	\$ 1.540.536.021	\$ 123.547.195
Construcción	96	\$ 73.612.565	\$ 57.364.235

Comercio al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos	64	\$ 200.616.067	\$ 19.165.243
---	----	----------------	---------------

Fuente: Oficina especial del trabajo de Barrancabermeja. Elaboración CER.

En total, el monto de las audiencias de conciliación durante los años 2010 y 2011 ascendió a los \$9.000'000.000. Los sectores que aumentaron la cuantía de conciliación fueron explotación de minas y canteras y otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales. En el año 2011, la cuantía en minas y canteras tuvo una participación de 83,6% respecto al total. En las audiencias que se conciliaron total y parcialmente se logró establecer para el año 2010 la recuperación a favor del trabajador local la suma de \$2351.399.162, y para el año 2011, la suma de \$4781.092.465, cifra significativa que impidió que se extendiera en el tiempo su recuperación en instancias judiciales.

Puede señalarse como una limitación que presenta la conciliación el hecho de que favorece en la mayoría de los casos al empleador, beneficiándolo por la necesidad generalizada del trabajador, quien termina aceptando cuantías menores a las causadas. La conciliación en este caso fácilmente se puede convertir en una práctica que en vez de estar contribuyendo al beneficio del trabajador, y a la descongestión de los despachos judiciales, se revierta en contra de la mano del empleado, y en contra del carácter irrenunciable de los derechos laborales.

Si bien la conciliación aparece como un recurso que permite agilizar la recuperación de los beneficios laborales menoscabados por la mala actitud de los empleadores, la misma requiere de la existencia de unas condiciones de efectivo respaldo al empleado, a fin de que sean preservados sus derechos; así mismo se requiere de cierta capacidad de supervisión de los inspectores del trabajo, para que los acuerdos asumidos entre las partes se hagan efectivos, ya que de nada sirve lo acordado, si se tendrá que acudir posteriormente a la vía judicial a demandar su cumplimiento.



# PRESENTACIÓN DE RESULTADOS JUZGADO ÚNICO LABORAL DE BARRANCABERMEJA

En el presente capítulo se expondrá el número de demandas presentadas<sup>9</sup> por los trabajadores de Barrancabermeja ante el juzgado único laboral entre el año 2007 a 2011, el concepto de invocación, la cuantía de las pretensiones y los sectores de la economía que más vulneran los derechos laborales.

Frente a las pretensiones, gran parte de las demandas se concentran en salarios, prestaciones sociales, seguridad social y terminación unilateral de contrato, que totalizan el 71,12%. Y con respecto a los años, 2008 y 2009 fueron aquellos que mayores demandas concentraron.

Tabla 3. Cantidad de pretensiones por año.

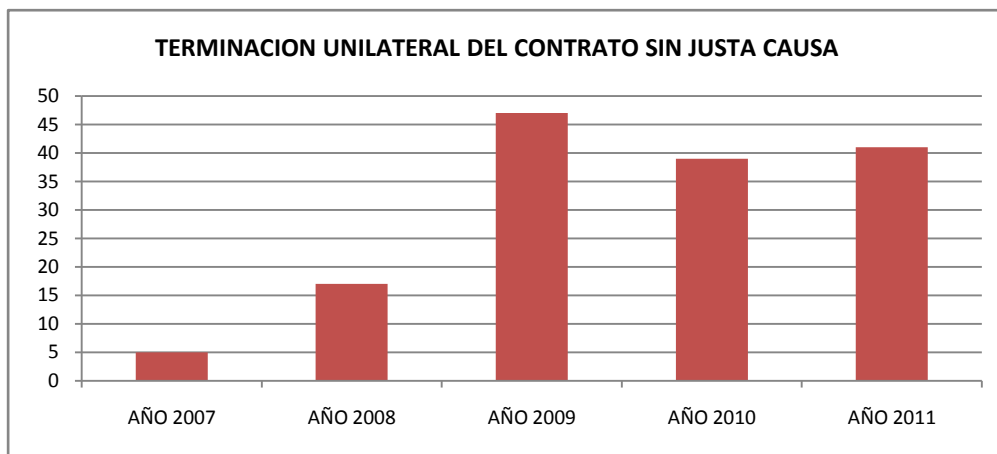
Pretensión	2007	2008	2009	2010	2011	TOTAL
Terminación unilateral	5	17	47	39	41	149
Prestaciones sociales	13	55	61	56	47	232
Salarios	9	51	53	43	48	204
Seguridad social integral	6	21	50	47	52	176
Accidentes de trabajo	6	2	10	10	5	33
Beneficio convencionales	7	37	7	2	1	54
Subsidio de transporte	1	33	3	9	0	46
Horas extras	2	39	15	12	2	70
Pensión de jubilación	3	4	6	12	6	31
Pensión de sobreviviente	4	4	7	16	13	44
Pensión de invalidez	0	1	4	3	3	11
Incremento pensional	0	0	1	10	9	20
<b>TOTAL</b>	<b>56</b>	<b>264</b>	<b>264</b>	<b>259</b>	<b>227</b>	<b>1070</b>

Fuente: Juzgado único laboral de Barrancabermeja. Elaboración CER.

<sup>9</sup> Se establecieron 488 demandas en curso, en cada gráfica se hablará del número de pretensiones y no de demandas toda vez que una sola demanda puede agrupar todos los conceptos de violación de derechos laborales.

## 5.1. Resultados por pretensión

Gráfica 5. Demandas en el juzgado único laboral por terminación unilateral del contrato sin justa causa 2007-2011.

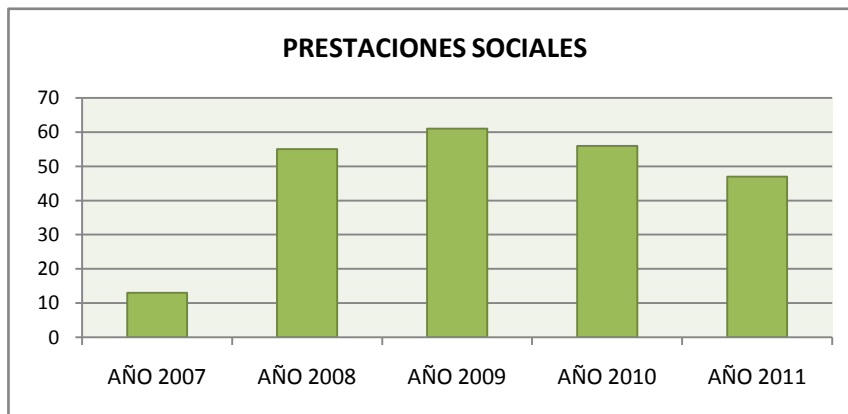


Fuente: Juzgado único laboral de Barrancabermeja. Elaboración CER.

La terminación unilateral del contrato sin justa causa es una de las mayores causas por la cual se demanda, con un número de 141 demandas entre los años de estudio. Asimismo, se evidencia una tendencia creciente año tras año.

Por otro lado, vale la pena aclarar que la terminación unilateral del contrato sin justa causa nunca se da como un hecho aislado ya que frecuentemente ésta va acompañada del incumplimiento en el reconocimiento de otros derechos laborales, como el no pago de las prestaciones sociales, salarios, entre otros, y de factores como la pérdida del poder económico y gastos ulteriores en la recuperación de lo dejado de percibir por los trabajadores, criterios que deben ser tomados en cuenta a la hora de establecer las fuentes de desequilibrio entre los actores de la relación laboral.

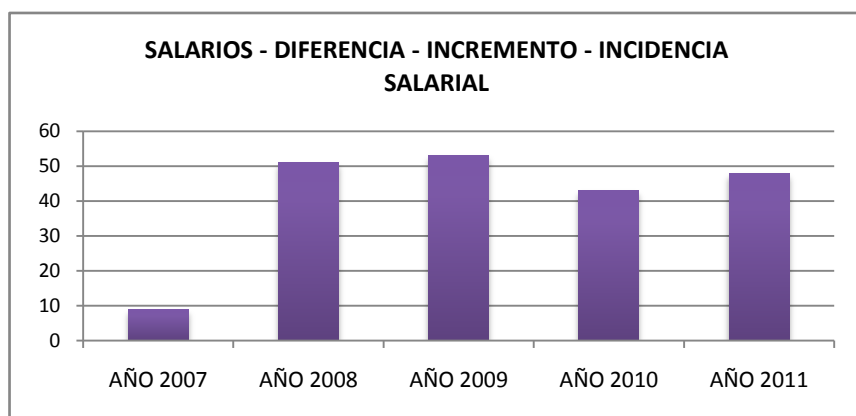
Gráfica 6. Demandas en el juzgado único laboral por prestaciones sociales 2007-2011.



Fuente: Juzgado único laboral de Barrancabermeja. Elaboración CER.

Como puede observarse en la gráfica 6, el número de demandas entre los años 2007 al 2011, donde se exige el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales derivadas de la relación laboral asciende en curso a 232 pretensiones, siendo su mayor año de demanda el 2009.

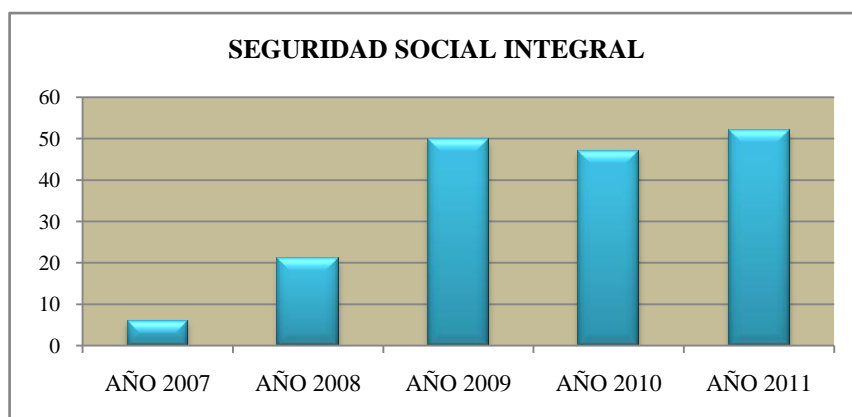
Gráfica 7. Demandas en el juzgado único laboral por salarios-diferencia-incremento-incidencia salarial 2007-2011.



Fuente: Juzgado único laboral de Barrancabermeja. Elaboración CER.

Frente al pago de salarios, la diferencia adeudada, el incremento exigido o pagos que deben tenerse como incidencia salarial y que por lo tanto hacen incrementar el pago de las prestaciones sociales y otros conceptos como el pago de los aportes a salud y pensión se ha logrado establecer el registro entre el año 2007 y 2011 de 204 pretensiones. La mayor variación se presentó entre 2007 y 2008 y el mayor número de pretensiones en el año 2009.

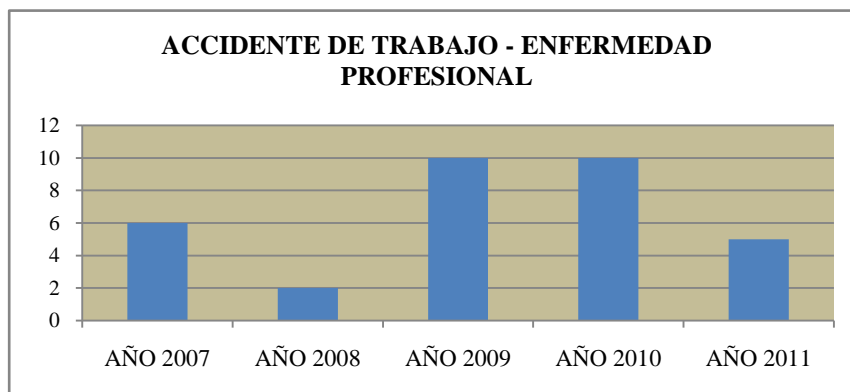
Gráfica 8. Demandas en el juzgado único laboral por seguridad social integral 2007-2011.



Fuente: Juzgado único laboral de Barrancabermeja. Elaboración CER.

Frente al pago de los aportes a la seguridad social se puede observar que el número de pretensiones asciende a 176 presentadas entre el año 2007 y el año 2011. Esta es la tercera causa de demanda por violación a los derechos laborales.

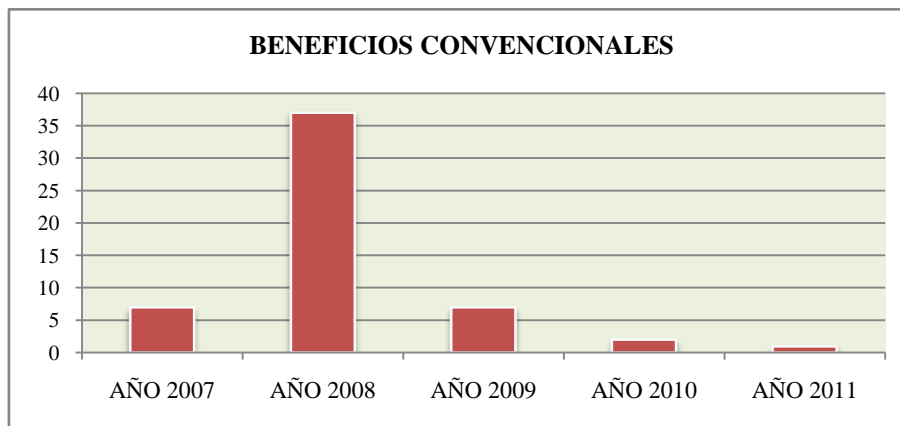
Gráfica 9. Demandas en el juzgado único laboral por accidente de trabajo – enfermedad profesional 2007-2011



Fuente: Juzgado único laboral de Barrancabermeja. Elaboración CER.

En la gráfica 9 se observa que por el pago de perjuicios derivados como consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, se tienen 33 pretensiones, y el mayor número de éstas se presentaron en los años 2009 y 2010.

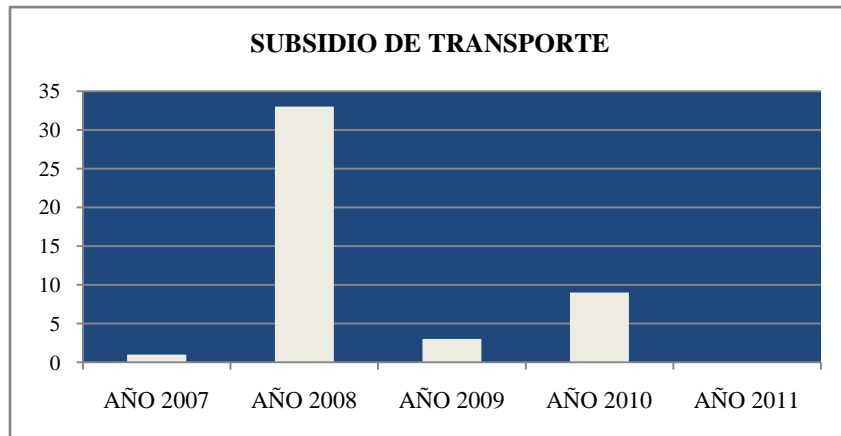
Gráfica 10. Demandas en el juzgado único laboral por beneficios convencionales 2007-2011.



Fuente: Juzgado único laboral de Barrancabermeja. Elaboración CER.

Las demandas en el municipio por concepto del cobro de los beneficios convencionales (educación – prima – subsidio de alimentación y de arrendamiento) ascienden a un total de 54 pretensiones, de las cuales su mayor número se presenta en el año 2008 con un registro de 37 solicitudes, para un porcentaje de aumento del 300% frente al 2007, donde se registró tan solo 7.

Gráfica 11. Demandas en el juzgado único laboral por subsidio de transporte.



Fuente: Juzgado único laboral de Barrancabermeja. Elaboración CER.

En la gráfica 11 se muestra que el juzgado único laboral recibió entre los años 2007-2011, 46 acciones por concepto de subsidio de transporte, del cual obtiene su mayor registro en el año 2008, con 33 acciones, con una reducción en los años posteriores por debajo de las 10 demandas y finalizando el 2011 sin acciones por dicho concepto.

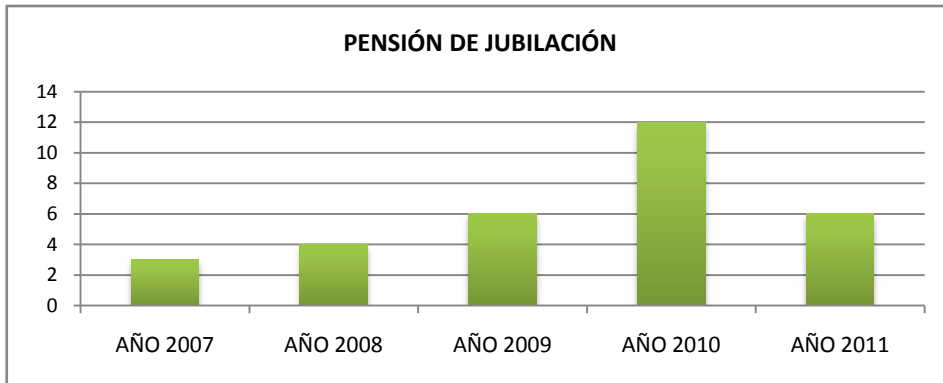
Gráfica 12. Demandas en el juzgado único laboral por horas extras – dominicales y festivos – recargos nocturnos.



Fuente: Juzgado único laboral de Barrancabermeja. Elaboración CER.

Se observa que las demandas solicitando el pago de las horas extras, dominicales, festivos y recargos nocturnos ascendieron a 70 pretensiones entre los 5 años de investigación con la mayor variación a la alza en el año 2008 con 39 solicitudes frente al 2007 que registró 2, de lo cual se desprende que el 2008 abarco el 56% de todas las demandas presentadas por dicho concepto.

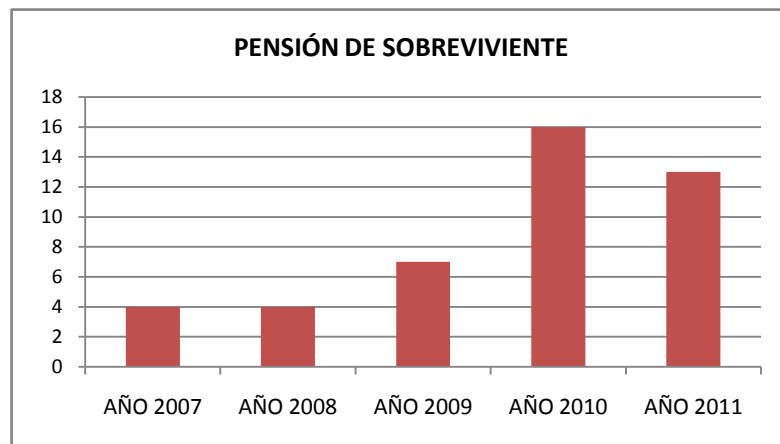
Gráfica 13. Demandas en el juzgado único laboral por pensión de jubilación. Elaboración CER.



Fuente: Juzgado único laboral de Barrancabermeja. Elaboración CER.

Atendiendo al tema de las pensiones en el municipio encontramos que por este concepto tal como se observan en las gráficas 13, 14 y 15, hubo un total de 84 pretensiones, de las cuales para la pensión de jubilación se establecieron 29 requerimientos distribuidos en los cinco años de estudio, donde su mayor línea de variación se registró en el año 2010, con 12 solicitudes, frente al año 2009 que tuvo 3, y un descenso del 50% para el año final de investigación.

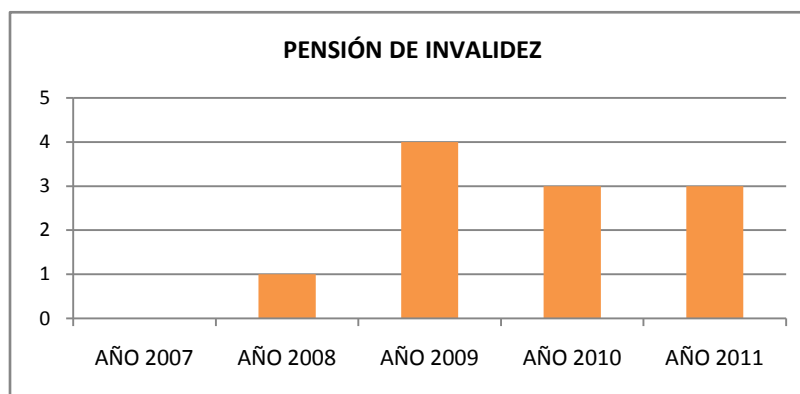
Gráfica 14. Demandas en el juzgado único laboral por pensión de sobreviviente 2007-2011.



Fuente: Juzgado único laboral de Barrancabermeja. Elaboración CER.

Para la pensión de sobreviviente se presentaron 44 pretensiones. El mayor número de demandas se presentaron en 2010-2011, y en general se ha presentado una tendencia al aumento de exigencias por este concepto.

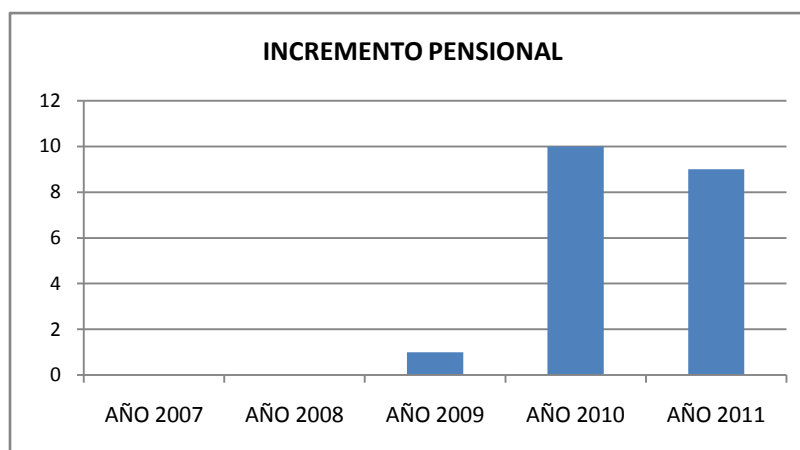
Gráfica 15. Demandas en el juzgado único laboral por pensión de invalidez.



Fuente: Juzgado único laboral. Elaboración CER.

Frente a la pensión de invalidez se presentaron 11 pretensiones, principalmente en el año 2009. En los dos últimos años (2010-2011) se mantuvo en 3 el número de demandas por este concepto.

Gráfica 16. Demandas en el juzgado único laboral por incremento pensional.



Fuente: Juzgado único laboral de Barrancabermeja. Elaboración CER.

El número de pretensiones interpuestas por concepto de incremento pensional establecida en el decreto 758 de 1990 fue de 20, la mayoría de las cuales se dieron en 2010-2011, en tanto que en 2007-2008 no se presentaron casos. Este tipo de demandas versan sobre situaciones en que el trabajador al acceder a la pensión de vejez o invalidez, esta equivale al salario mínimo de la época de su causación, por el cual la persona en calidad de pensionado podrá acceder a un incremento del 14% de su mesada por el conyugue que dependa económicamente del mismo, situación que hace prever que no sea tan rentable el acudir ante la jurisdicción a demandar su incremento, si se tiene en cuenta que mayor gasto pueden generar los honorarios por dicho concepto.

Ahora bien, las demandas en el juzgado único laboral por sectores económicos presentaron la siguiente distribución:

Tabla 4. Demandas por sectores económicos.

SECTORES	AÑO 2007	AÑO 2008	AÑO 2009	AÑO 2010	AÑO 2011
1. TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	0	1	1	4	9
2. AGRICULTURA, GANADERÍA Y CAZA, SILVICULTURA	0	0	0	1	0
2.1. PALMA	0	0	4	3	0
3. COMERCIO AL POR MENOR, REPARACIÓN DE VEHÍCULOS AUTOMOTORES, MOTOCICLETAS	0	0	0	1	4
4. CONSTRUCCIÓN	0	0	10	7	1
5. EDUCACIÓN	0	1	1	1	3
6. HOTELERÍA, BARES Y RESTAURANTES	0	0	1	2	1
7. INDUSTRIA	7	37	12	13	16
7.1. PETRÓLEO	13	39	37	30	26
8. OTRAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS COMUNITARIOS, SOCIALES Y PERSONALES	2	11	8	10	26
9. SALUD	4	9	27	44	40
10. INTERMEDICACIÓN FINANCIERA	0	0	1	0	1
11. SECTOR PÚBLICO - ALCALDÍA	1	9	9	11	5
12. INDIVIDUAL	5	11	18	14	11

Fuente: Juzgado único laboral de Barrancabermeja. Elaboración CER.

El mayor número de pretensiones se dieron en los sectores de petróleo, salud, individual, industrial, otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, y en el sector público (alcaldía). Se destaca que en sectores como agricultura, ganadería, caza y silvicultura, intermediación financiera y palma, las demandas con casi nulas.

## 5.2. CUANTÍAS JUZGADO ÚNICO LABORAL DE BARRANCABERMEJA.

En desarrollo de la investigación y de la lectura dada a las 488 demandas con miras a establecer las cuantías o valor de las pretensiones y las posibles pérdidas para la economía de las empresas de Barrancabermeja, se encontró que aproximadamente el 80% establece un valor de las pretensiones y en otros casos la establecen en salarios mínimos legales mensuales, lo que haciendo la suma por año nos arroja lo siguiente:

Tabla 5. Cuantías anuales de demandas en el juzgado único laboral de Barrancabermeja 2007-2011.

CUANTIA JUZGADO ÚNICO LABORAL DE BARRANCABERMEJA					
AÑO 2007	AÑO 2008	AÑO 2009	AÑO 2010	AÑO 2011	TOTAL
1.907.396.804	918.136.080	3.747.126.402	2.694.680.029	1.852.072.443	11.119.411.758

Fuente: Juzgado único laboral de Barrancabermeja. Elaboración CER.



Aunque el mayor número de demandas se presentaron en el año 2011, y el menor número en el año 2007, fue justo en este año cuando la cuantía total alcanzó el valor más alto. En los cinco años de estudio, más de \$11.000'000.000 estuvieron en juego en las demandas laborales por incumplimiento de derechos.

### 5.3. TUTELAS JUZGADO ÚNICO LABORAL 2007-2011

En el juzgado único laboral de Barrancabermeja, además de las demandas anteriormente expuestas también se presentaron tutelas relacionadas con la protección de derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras. A continuación la relación de tutelas interpuestas y falladas a favor del trabajador y los derechos protegidos:

Tabla 6. Tutelas juzgado único laboral de Barrancabermeja 2007-2011, derechos fundamentales de trabajadores y trabajadoras.

	TUTELAS INTERPUESTAS Y FALLADAS A FAVOR DEL TRABAJADOR JUZGADO ÚNICO LABORAL BARRANCABERMEJA - 2007-2011									
	TRABAJO		SEGURIDAD SOCIAL		SALUD		MÍNIMO VITAL		ASOCIACIÓN SINDICAL	
Año	Interpuesta	Fallada a favor	Interpuesta	Fallada a favor	Interpuesta	Fallada a favor	Interpuesta	Fallada a favor	Interpuesta	Fallada a favor
2007	6	0	35	2	27	18	18	3	1	0
2008	11	0	41	2	31	21	23	3	0	0
2009	12	0	27	2	40	6	77	4	0	0
2010	4	0	23	2	24	13	16	6	0	0
2011	0	0	1	1	3	3	6	0	0	0

Fuente: Juzgado único laboral de Barrancabermeja. Elaboración CER.

Los derechos fundamentales por los cuales se interpusieron mayor número de tutelas fueron mínimo vital, salud y seguridad social. El año en el cual hubo más porcentaje de tutelas falladas a favor respecto a las interpuestas fue el 2011, mas también es el año en el que se presenta menor reporte de tutelas. Durante el año 2009 solo se fallaron a favor de los trabajadores 8 tutelas de un total de 156 interpuestas en ese año, el restante no prosperaron en sus pretensiones.

## 6. CONCLUSIONES

El estudio de la armonía laboral, como aspecto separado y dotado de integralidad en el mundo del mercado laboral, carece de precedentes importantes en Barrancabermeja, por lo que el presente estudio será un referente significativo para posteriores investigaciones que versen sobre la materia. En forma particular los hallazgos que aquí se presentaron servirán como insumos que pueden permitir no solo mejorar los niveles de armonía laboral en las empresas, evitar conflictos e incrementar la productividad, sino principalmente garantizar de manera plena y con apego a la ley el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, pues si queremos tener una sociedad más justa y democrática, ello solo será posible bajo esta y otras consideraciones similares.

El sector de minas y canteras, que en Barrancabermeja se refiere principalmente a la actividad desarrollada por la Empresa Colombiana de Petróleos – ECOPETROL, presenta los índices más altos en audiencias de conciliación y demandas en las diferentes instancias. Otros sectores como agricultura-sin palma- y educación, en cambio, registran pocos casos. Sin duda, la sindicalización de los trabajadores juega un papel relevante en este asunto, puesto que dicha condición facilita que se interpongan demandas para salvaguardar los derechos de los trabajadores y trabajadoras. En una segunda entrega de la investigación de armonía laboral del Observatorio de Mercado Laboral se ahondará un poco más en las condiciones que se gestan al interior de las empresas, que enturbian la armonía laboral y pueden concluir en audiencias de conciliación o demandas.

Durante los años tomados para la investigación, las razones por las cuales hubo mayores audiencias y demandas fueron la terminación unilateral del contrato, el no pago de salario, el no pago de prestaciones sociales y el no pago de seguridad social. La cuantía que alcanzaron las audiencias de la oficina de conciliación en equidad llegaron a los \$99'000.000 pesos, en la oficina especial del trabajo fue de aproximadamente \$9.000'000.000 pesos y en el juzgado único laboral por demandas de \$11.000'000.000 pesos.

Aunque dado que no existe conocimiento de estudios que permitan comparabilidad con otras ciudades para determinar en qué situación se encuentra Barrancabermeja en el tema que aquí tratamos, es claro que no deberían presentarse tal número de demandas y audiencias de conciliación por incumplimiento de derechos laborales. Se precisa que las autoridades locales y tomadores de decisiones públicos formulen políticas acordes a promover empleo para la población local, pero empleo en condiciones justas, con calidad, bien remunerado y donde se preserven todos los derechos.

## 8.BIBLIOGRAFIA

Braians, P y Cronin, T. P. Teoría de la Organización. Santafé de Bogotá: Ed. Norma S.A., 1985. Cap. 9

Centro de Estudios Regionales. (2011). *Encuesta de hogares*. Barrancabermeja.

Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Santafé de Bogotá: McGraw Hill, 1998. P. 397–405.

Congreso de la república - 1931. (s.f.). *Red Jurídica CUT*. Recuperado el 15 de 12 de 2011, de Ley 129 de 1931: [http://redjuridicacutctc.com/legislacion/LEY\\_129\\_DE\\_1931.pdf](http://redjuridicacutctc.com/legislacion/LEY_129_DE_1931.pdf)

Congreso de la república - 1967. (s.f.). *Red Juridica CUT*. Recuperado el 15 de 12 de 2011, de Ley 37 de 1967: [http://redjuridicacutctc.com/legislacion/LEY\\_37\\_DE\\_1967.pdf](http://redjuridicacutctc.com/legislacion/LEY_37_DE_1967.pdf)

Congreso de la república - 1967. (s.f.). *Red Jurídica CUT*. Recuperado el 15 de 12 de 2011, de Ley 22 de 1967: [http://redjuridicacutctc.com/legislacion/Ley\\_22\\_de\\_1967.pdf](http://redjuridicacutctc.com/legislacion/Ley_22_de_1967.pdf)

Corte Constitucional, Sentencia C – 098 de 2001. *Magistrada Ponente – Martha Victoria Sachica Méndez*.

Farné, S. (2003). Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia. *Oficina Internacional del Trabajo* .

Infante, R. (2001). La calidad del empleo. *Economía - Pontificia Universidad Católica del Perú* , 179 - 233.

Instituto Nacional de Seguridad Social y Salud Laboral de Estados Unidos . 2007.

Monte Cato Juan, Reflexiones Teóricas en Torno al Estudio del Conflicto Laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia – No 9 Volumen IX, invierno de 2007, Santiago del Estero – Argentina – ISSN1514 – 6871

Programa Nacional de Consiliación. Ministerio del Interior y Justicia - Colombia.