

# Hablar del derecho a tener un trabajo decente

significa hacer referencia a un conjunto de garantías que buscan establecer las condiciones a través de las cuales los hombres y las mujeres que laboran pueden desarrollar una actividad productiva en condiciones dignas y justas. Este es un reto que importa tanto a los trabajadores y las trabajadoras como a los propietarios de las empresas, los almacenes y, en general, a todas las personas que participan en la producción de bienes y servicios dentro de un país, una región o varios continentes.

Lo anterior quiere decir que para hablar sobre el trabajo decente no es suficiente afirmar que la labor de los hombres y las mujeres debe respetar principios como la libertad, la igualdad, la seguridad y la dignidad. Esta afirmación debe respaldarse en conceptos y hechos concretos que le permitan saber cuáles son los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras y, sobre todo, cómo se pueden proteger.

## ¿Cómo utilizar esta caja de herramientas?

Esta cartilla, que funciona como una caja de herramientas básicas, tiene el propósito de identificar derechos y principios fundamentales vigentes en el derecho laboral con el propósito que los hombres y las mujeres que trabajan reflexionen con seriedad acerca de las condiciones laborales que enfrentan y se resuelvan a cambiar su situación buscando la ayuda y el ase-

soramiento que, en cada caso, puedan necesitar. Por esta razón, la información que encontrará a continuación debería servirle para tomar la decisión de exponer su caso ante las autoridades competentes y luchar por sus derechos.

Al utilizar la cartilla, siga las siguientes instrucciones:

1. Lea con cuidado cada uno de los capítulos que hacen referencia a las herramientas básica para defender sus derechos como trabajador o trabajadora.
2. Compare su situación actual con la información que está recibiendo y pregúntese: ¿Se me está respetando este derecho?
3. Si cree que uno de sus derechos fundamentales en el trabajo se está irrespetando o tiene dudas sobre el particular... **¡no se quede quieto!** En la página 16 de esta caja de herramientas encontrará una lista de los lugares donde funcionan las Subdirecciones de Protección Laboral del Ministerio de Protección Social. Allí encontrará un grupo de personas preparadas para asesorarlo sin ningún costo.

Antes de seguir adelante, atreva a tomar el siguiente examen diagnóstico acerca de sus derechos laborales fundamentales.

## Diagnóstico

Porque para saber qué herramienta se debe usar es necesario saber cuál es el problema a resolver

Lea los siguientes testimonios de trabajadores y trabajadoras como usted y piense cuál es su propia situación. Dependiendo de su respuesta puede ir directamente a la sección de esta cartilla donde encontrará la herramienta para empezar a enfrentar su problema.

*“La persona para la que trabajo dice que no tiene ninguna obligación conmigo porque entre ella y yo no hay ningún contrato laboral”.*

*“La persona para la que trabajo dice que si tengo algún problema debo ir a hablar a la compañía con la que yo hablé para conseguir empleo”.*

Si alguno de estos es su caso, usted debe echar mano del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades. Vaya a la página 4

*“Hace más de quince días no me pagan el salario. No sé qué hacer... me estoy endeudando y no voy a poder pagar las cuentas”.*

*“Llevo 3 años trabajando y nunca me han subido el sueldo”.*

*“En el trabajo me pagan con mercados”.*

Si alguno de estos es su caso, el derecho a recibir un salario digno es una herramienta que le puede servir. Vaya a la página 6

*“Mi jornada de trabajo es agotadora, sé a qué horas entro pero nunca a qué horas salgo”.*

*“No tengo un día de descanso”.*

*“A mí nunca me pagan horas extras”.*

Si alguno de estos es su caso, existe una herramienta que debe conocer: el derecho a no trabajar en exceso. Vaya a la página 8

*“Me echaron de la empresa y la persona para la que trabajo nunca me dio una explicación”.*

*“Al día siguiente de meterme al sindicato me echaron”.*

*“Mi jefe dice que si no me voy a trabajar para la cola del mundo me echa”.*

*“Apenas mi jefe supo que estaba embarazada me pidió la renuncia”.*

Si alguno de estos es su caso, el derecho a la estabilidad en el trabajo es la herramienta que debe consultar. Vaya a la página 10

5. *“Si yo fuera hombre me pagarían lo mismo que mis compañeros”.*

*“Todo estaba bien hasta que alguien contó que yo tengo SIDA”.*

*“Aquí sólo contratan a las lindas”.*

Si alguno de estos es su caso, preste atención al principio de no discriminación en el trabajo. Vaya a la página 12

*“¿Y cómo me quejo?”*

*¿Los sindicatos me pueden ayudar?”*

Vaya a la página 14 y entérese de los mecanismos de protección de los derechos laborales fundamentales.

Vaya a la página 16 en donde encontrará el listado de las oficinas de protección laboral en todo el país. Ubique la más cercana a usted.





# Primera herramienta:

## En las relaciones laborales la realidad prima sobre cualquier formalidad

### ¿De qué trata principio?

Los derechos de los trabajadores y las trabajadoras se construyen a partir de un hecho concreto: la contribución que hacen los hombres y las mujeres a los procesos de producción de bienes y servicios, como el caso de un obrero en una construcción, una enfermera en un hospital, un ejecutivo en un banco, o un funcionario que trabaja para el Estado. Así, cuando se afirma que en las relaciones de trabajo lo que pasa en la realidad es más importante que cualquier otra cosa, se quiere señalar que hay casos en los que los derechos de quienes trabajan no se pueden desconocer a través de formalidades o nombres ficticios que buscan, de diferentes maneras, negar que una persona está cumpliendo con un contrato de trabajo y que, en consecuencia, su empleador debe cumplir con todos los deberes que establece la ley en este tipo de relaciones.

### Póngale cuidado al concepto de “relación laboral”.

El concepto de relación de trabajo es muy importante, pues permite deducir una serie de consecuencias respecto de los deberes que debe cumplir un empleador. Al mismo tiempo, este concepto ha servido para que distintas autoridades protejan la situación de trabajadores y trabajadoras a las cuales se les vulneran sus derechos en casos en los que se alega que la labor que cumplen no constituye una relación de trabajo y, en consecuencia, ciertas garantías laborales no les son reconocidas.

Lo anterior quiere decir que cuando se declara la existencia de una relación laboral lo que ocurre es que el trabajador o la trabajadora tiene el derecho a que se le reconozcan todas las garantías que surgen de un contrato de trabajo y, en consecuencia, el empleador no se puede defender alegando que entre él y su empleado existe otro tipo de relación, por ejemplo, un contrato de prestación de servicios o una relación con un tercero (por ejemplo, con una cooperativa de trabajo asociado o con una empresa de servicios temporales). En estos casos, se repite, lo que importa es lo que ocurre en la realidad y, por tanto, si se comprueba la existencia de una relación de trabajo, esa realidad prima sobre cualquier argumento formal.

### ¿Cuáles son los elementos que realmente cuentan en una relación laboral?

Para poder saber si la relación a través de la cual usted presta sus servicios a una empresa o desarrolla una labor en el lugar en el que trabaja es una relación laboral o no, es necesario verificar si se presentan tres elementos esenciales. Preste mucha atención:

1. En primer lugar, debe existir la “prestación personal de un servicio”, es decir, que usted mismo, y no a través de otra persona, tiene que desarrollar una actividad en beneficio de otro.

2. En segundo lugar, esa actividad debe ser realizada bajo “continua subordinación o dependencia”. Esto quiere decir que usted no puede prestar el servicio de manera autónoma, sino que sigue órdenes precisas dadas por su empleador. Existen varios elementos que ayudan a detectar si un trabajador o trabajadora está subordinada a otra persona durante la ejecución de una labor determinada:

- La existencia de instrucciones concretas provenientes del empleador o de un representante suyo sobre el tipo, cantidad, tiempo y lugar donde se debe trabajar. Estas instrucciones pueden estar consignadas en un reglamento interno de trabajo o pueden hacer parte

El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo define los elementos de una relación laboral.

de la descripción de su cargo o función (que puede constar por escrito o impartirse verbalmente).

- La obligación de cumplir con horarios de trabajo que establece el empleador.
- La imposición de sanciones por parte del empleador por incumplimiento de las funciones asignadas o de los horarios establecidos.

Si se dan algunos o varios de estos elementos, lo más probable es que la relación en la que usted se encuentra sea de “continua subordinación o dependencia”.

3. En tercer lugar, toda relación laboral debe tener como contraprestación al servicio prestado una remuneración, también denominada salario.

Lo anterior quiere decir que en virtud del principio de la primacía de la realidad en el mundo laboral, no importa si en el momento en el que usted se vinculó a la empresa o lugar donde trabaja usted firmó un contrato escrito o no. Tampoco importa el nombre que se le haya dado a ese contrato. Recuerde: en materia laboral la realidad es más importante que las formalidades y, por lo tanto, lo que importa es lo sustancial, esto es, que se cumplan los requisitos para que se pueda decir que existe una relación de trabajo.

## ¿Y esta herramienta sí sirve de algo?

Muchos trabajadores y trabajadoras que han visto vulnerados sus derechos laborales han podido defenderse y encontrar una solución en su favor alegando el derecho a que se reconozca la realidad en el mundo laboral.

### El caso de las órdenes de prestación de servicios

En 2003, cuatro aseadoras fueron despedidas por parte de una Universidad Pública para la que

prestaban sus servicios. Dichas trabajadoras no recibieron las indemnizaciones a las que tenían derecho como trabajadoras que habían sido despedidas sin justa causa. Estas cuatro trabajadoras presentaron una acción de tutela alegando la violación de sus derechos fundamentales. Para defenderse, la universidad señalaba que ellas no estaban vinculadas a través de un contrato de trabajo sino a través de “órdenes de prestación de servicios”. La Corte Constitucional revisó la situación concreta de las aseadoras y verificó que sí se presentaban los tres elementos esenciales de una relación laboral y, por lo tanto, la Universidad debía pagarle a las aseadoras las indemnizaciones correspondientes a un contrato de trabajo.

### Los famosos contratos de prestación de servicios

En 2005 la Corte Constitucional tuvo que decidir el caso de una tutela en el que una empleada de las Juntas Administradoras Locales de la capital de un departamento pedía que se le pagaran las prestaciones correspondientes a una relación laboral. Las Juntas Administradoras Locales, quienes en este caso tenían la función de un empleador, se rehusaban a pagar esas prestaciones argumentando que la trabajadora, desde el principio, había firmado un contrato de prestación de servicios y no un contrato laboral. La Corte identificó los elementos esenciales de la relación laboral (prestación personal de un servicio, subordinación o dependencia y remuneración) y, en virtud del principio de primacía de la realidad, ordenó a las Juntas pagar las prestaciones correspondientes a una relación laboral.

Para saber más de casos como éste, puede ver la sentencia T-889/03 de la Corte Constitucional

Para saber más de casos como éste puede ver la sentencia T-1207/05 de la Corte Constitucional

### Los contratos civiles y comerciales y la defensa de los derechos laborales

En una ocasión, la Corte Constitucional debió estudiar si unos artículos de la Ley 30 de 1992, que señalaban que los profesores ocasionales y de cátedra de las universidades públicas podían ser vinculados a través de contratos civiles o comerciales (como los contratos de prestación de servicios), eran acordes con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores. La Corte consideró que en los vínculos entre esos profesores y las universidades públicas se presentaban los tres elementos esenciales de un contrato laboral y que, por lo tanto, una norma que permitía su vinculación a través de contratos no laborales desconocía la realidad y, por lo tanto, era inconstitucional.

### El caso de las Cooperativas de Trabajo Asociado

Hoy en día hay muchos casos en los que un trabajador o una trabajadora que se encuentra afiliado(a) a una Cooperativa de Trabajo Asociado demanda la protección de sus derechos laborales. Por su parte, los empleadores que se benefician del servicio prestado, se defienden diciendo que los trabajadores no tienen ningún tipo de vinculación laboral con ellos. Casos de esta naturaleza han sido estudiados por diferentes jueces que, de la mano del principio de la primacía de la realidad en materia laboral, han protegido los derechos de los trabajadores al poder comprobar que entre la Cooperativa y el trabajador o entre la empresa usuaria de los servicios y el trabajador existe una verdadera relación de trabajo que da lugar al pago de todas las prestaciones y garantías legales.

Para saber más de casos como éste, puede ver la sentencia C-006/96 de la Corte Constitucional

Para saber más de casos como éste puede consultar la sentencia T-291/05 de la Corte Constitucional.





## Segunda Herramienta

# El salario digno es la base del trabajo decente



### ¿De qué trata este derecho?

El salario se concibe como la contraprestación económica más importante que reciben los hombres y las mujeres por el trabajo que realizan. Sin embargo, no cualquier suma de dinero o compensación cuenta como un salario digno.

En términos concretos, esto quiere decir que al momento de determinar la remuneración a la que tienen derecho los trabajadores y las trabajadoras debe tenerse en cuenta una serie de principios fundamentales relacionados con:

- La prohibición de pagar salarios por debajo de una cifra mínima.
- El hecho de que el salario debe alcanzar para asegurar la subsistencia de los trabajadores.
- La necesidad de reajustar periódicamente el salario.
- Adicionalmente, el salario digno es aquel que se paga adecuadamente.

El Título V del Código Sustantivo del Trabajo regula todo lo que tiene que ver con el salario.

A partir de estas características, se dice que el salario debe ser: mínimo, vital, móvil y debe tener poder liberatorio. Se trata de términos técnicos que se deben conocer bien, pues constituyen el punto de referencia para definir el derecho fundamental a un salario digno. Ese es el asunto del que se hablará a continuación.

### ¿Qué significa que el salario deba ser mínimo, vital, móvil y con poder liberatorio?

Tal como se ha mencionado, el salario debe cumplir con cuatro características principales. Preste mucha atención:

1. En primer lugar, el salario debe ser mínimo. Por mínimo se entiende la menor contraprestación aceptable de acuerdo con el parámetro legal vigente. Así, ningún salario puede ser menor al salario mínimo establecido legalmente. Esto quiere decir que, para una jornada completa, durante el 2008, ningún salario podía ser inferior a \$461,500. Esta es una garantía que no puede modificarse: no es válido que un trabajador o trabajadora acepte que

le paguen por debajo del mínimo, pues ¡el derecho al salario digno es irrenunciable!

2. En segundo lugar, el salario debe ser vital. Esto significa que debe haber una relación directa entre el ingreso económico que usted recibe por su trabajo y la satisfacción de sus necesidades básicas. Los jueces presumen que una persona que gana un salario mínimo y no lo recibe ve comprometida la satisfacción de sus necesidades y su subsistencia.

3. En tercer lugar, el salario debe ser móvil. Cuando el salario se mantiene fijo, pero los precios de las cosas aumentan (por causa de la mentada inflación), el salario se desvaloriza en la medida en que no alcanza para comprar lo mismo que antes. Para responder al proceso inflacionario del mercado, que es inevitable, se ha señalado que el salario debe ser móvil. Esto significa que



cada año el salario debe ser aumentado, por lo menos, en lo equivalente a la inflación.

4. Finalmente, el salario debe tener poder liberatorio. Para entender esto es necesario que usted tenga en cuenta dos cosas:

a. El salario debe ser pagado en la moneda de curso legal en el país, es decir, aquella que el Estado le ha impuesto a los ciudadanos a aceptar en los pagos, el peso.

b. Sin embargo, se admite que el salario sea pagado parcialmente en especie sólo si las prestaciones en especie sólo si las prestaciones son apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia. Además, el valor asignado a estas prestaciones debe ser justo y razonable. Es decir, no es válido un pago en zapatos, por ejemplo, si el trabajador debe ponerse a vender los zapatos que le entregan para recibir un beneficio directo. Si quiere más detalles sobre el pago del salario en especie, puede consultar el artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo.

## ¿Y esta herramienta sí sirve de algo?

En la medida en que su salario no cumpla con alguna de estas características usted puede alegar su derecho a recibir un salario digno y así mejorar sus condiciones de trabajo. Algunos ejemplos le pueden servir para tener una idea de cómo funciona este derecho.



### Los profesores de Magdalena y los pagos atrasados

En 1999, la Corte Constitucional revisó un caso en el que varios profesores demandaban al Municipio por el no pago de ocho meses de salario. La Corte ordenó al Municipio pagar los salarios teniendo en cuenta que no se estaba cum-

pliendo con las características propias del salario mínimo, pues la falta de pago era un atentado en contra de lo mínimo aceptable a lo que un trabajador tiene derecho, y del salario vital, pues la falta de pago impedía satisfacer las necesidades básicas o vitales de toda persona.

### Trabajadores sindicalizados y el no aumento del salario

En 1995, la Corte Constitucional resolvió una tutela presentada por unos trabajadores sindicalizados a quienes su empleador no les había aumentado el salario durante más de un año argumentando que así lo permitía la convención colectiva que los regía (un acuerdo entre el empleador y el sindicato, adicional al contrato, para regular las condiciones de trabajo). La Corte consideró que se estaba violando -entre otros derechos como la igualdad y la libertad de asociación sindical- el derecho de los trabajadores a recibir un salario móvil porque al haber un aumento de la inflación, de los precios, pero no del salario, éste perdía su po-

Si quiere saber más de casos como éste, puede ver la sentencia SU995/99 de la Corte Constitucional

Si quiere saber más de casos como éste, puede ver la sentencia T-102/95 de la Corte Constitucional



der adquisitivo, su poder de compra.

### Las quincenas atrasadas y el mínimo vital

En 2007, la Corte decidió una tutela a favor de un trabajador que demandó a su empleador por el no pago de su salario durante tres quincenas consecutivas. La Corte tuvo en cuenta que, para el caso concreto, el no pago del salario constituía una clara violación del mínimo vital ya que no podía cumplir con los requerimientos básicos para una digna subsistencia suya o de su familia. Así, al no cumplir con el requisito de vital, el salario no pagado es una violación al derecho a percibir un salario digno.

Si quiere saber más de casos como éste, puede ver la sentencia T-203/07 de la Corte Constitucional.





## Tercera Herramienta: El derecho a no trabajar en exceso

### ¿De qué trata este derecho?

La mayoría de los seres humanos dependen de su trabajo para poder vivir. Sin embargo, los hombres y las mujeres no sólo viven para trabajar. Ser conscientes de esta realidad es muy importante en la medida en que los hombres y mujeres que laboran tienen el derecho fundamental a no trabajar en exceso lo cual significa que la jornada de trabajo tiene una serie de límites; que el trabajo por encima de esos límites está estrictamente regulado; y que en el mundo laboral existe un derecho a descansar y a desarrollar otras actividades distintas al trabajo. Ese es el tema sobre el que se discutirá a continuación.

### ¿Cuáles son las características de una jornada laboral digna?

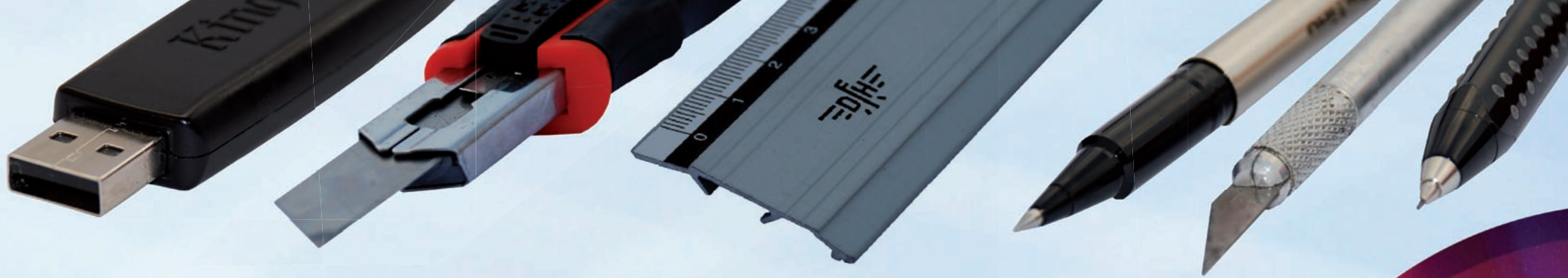
El término “jornada” hace referencia al tiempo de duración del trabajo diario. El concepto de jornada máxima legal, difiere del de jornada ordinaria, pues aquel hace relación al número máximo de horas que la ley autoriza que se laboren en un mismo día, al paso que la jornada ordinaria es la convenida entre las partes dentro del límite de la jornada máxima legal. De acuerdo con el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada máxima legal es de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

No obstante, hay algunas excepciones a esta regla como, por ejemplo, lo que tiene que ver, entre otras circunstancias, con el servicio doméstico, con el trabajo desempeñado por menores de dieciséis (16) años, con actividades discontinuas o intermitentes (como los conductores) y con vigilantes que re-

sidan en el lugar de trabajo. Así, el trabajo que usted realice, y que exceda estos límites, debe ser considerado suplementario y, por lo tanto, usted tiene derecho al pago de horas extras.

Es además necesario saber que la jornada ordinaria, o diurna, es toda jornada comprendida entre las 6 a.m. y las 10 p.m. Si el trabajo se desarrolla por fuera de estos horarios, será nocturno (comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6 a.m.). Esto es importante porque dependiendo de la hora en la que usted realice su trabajo, tiene derecho a una mayor remuneración. De la misma forma, usted tiene derecho a descansar los domingos. Si el trabajo, por condiciones especiales, le exige trabajar ese día, usted tendrá derecho a la compensación del descanso otro día o al pago de una remuneración como compensación por no haber descansado. Recuerde: si usted tiene alguna duda sobre si le están pagando de manera proporcional a su jornada de trabajo, busque ayuda. ¡Siempre es bueno informarse!





## ¿Y esta herramienta sí sirve de algo?

### La jornada laboral para el servicio doméstico

Hay un primer caso que es importante tener en cuenta. Se trata de una demanda de inconstitucionalidad (que es una demanda presentada por cualquier persona contra una norma por considerarla que contraría la Constitución) presentada en contra el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, que exceptúa a los y las trabajadores(as) del servicio doméstico del cumplimiento de la jornada máxima legal de ocho (8) horas diarias. La Corte considera que la jornada máxima legal para el servicio doméstico, en razón del tipo de trabajo que realiza, admite una excepción que en todo caso no puede superar las diez (10) horas diarias y que, por lo tanto, cualquier trabajo adicional o suplementario debe ser remunerado como horas extras.

Si quiere conocer más de este caso, puede ver la sentencia C-372/98 de la Corte Constitucional

### La ampliación unilateral de la jornada

En el año 2000, la Corte debió decidir una tutela presentada por un trabajador contra su empleador porque, unilateralmente, éste le amplió su jornada ordinaria radicalmente. El cambio se

Si quiere conocer más de este caso, puede ver la sentencia T-203/00 de la Corte Constitucional

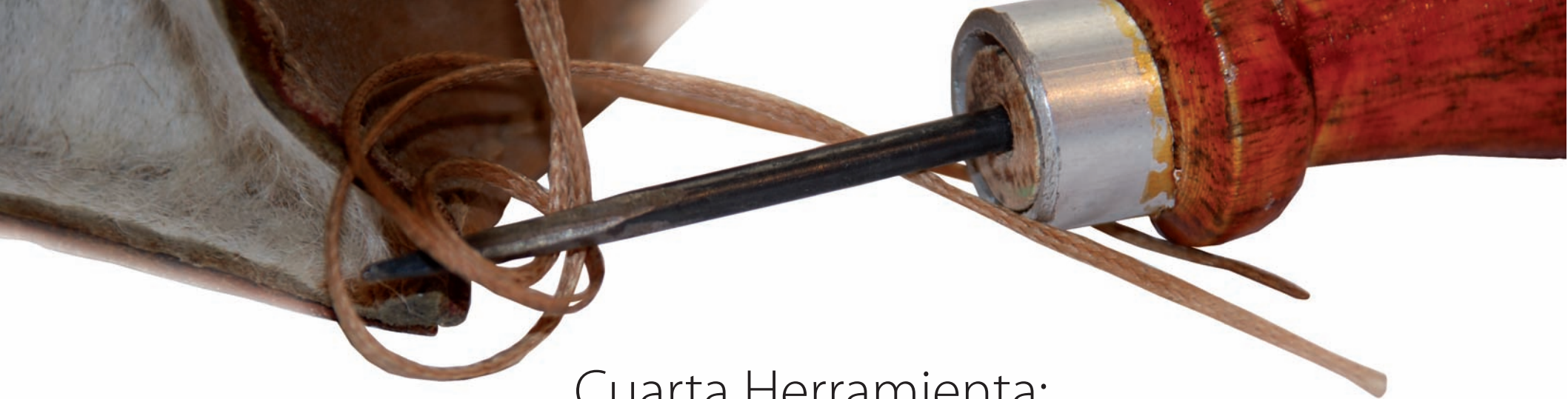
debía a que el compañero de trabajo de la persona que presentó la tutela, y con el que se repartía la jornada de trabajo, fue trasladado y no lo reemplazaron. La Corte resolvió que un cambio radical de la jornada como éste, en el que para cubrir la falta de su compañero el trabajador debió asumir una doble jornada sin ningún tipo de aumento en el salario, era una violación al derecho a no trabajar en exceso.

### La jornada laboral para los empleados del Ministerio de Defensa

En 1998, la Corte debió decidir una demanda de constitucionalidad contra dos normas que regulaban la jornada laboral para los empleados del Ministerio de Defensa. Las normas señalaban que los empleados debían estar siempre disponibles y, además, prohibían el pago de horas extras. La Corte consideró que las normas se adecuaban a la Constitución en la medida en que la disponibilidad permanente de los trabajadores no implicaba necesariamente su renuncia al descanso (que es el fundamento de un límite de la jornada). La importante función que el Ministerio de Defensa realiza dentro del Estado colombiano le permite, como una regla excepcional, exigir a sus empleados la realización de una actividad por fuera de la jornada ordinaria. Por la misma razón, la Corte consideró que la prohibición del pago de horas extras era válida. Es importante tener en cuenta que sólo ciertas entidades del Estado, que realizan actividades de una naturaleza similar a la del Ministerio, pueden exigir de sus empleados una disponibilidad permanente.

Si quiere conocer más de este caso, puede ver la sentencia C-024/98 de la Corte Constitucional.





## Cuarta Herramienta: La estabilidad en el trabajo

### ¿De qué trata este derecho?

Cierto es que, en la gran mayoría de casos, los empleadores y las empleadoras cuentan con más poder económico que los trabajadores y las trabajadoras con las que tiene una relación laboral. Este dato de la realidad no quiere decir que la parte económicamente más fuerte puede hacer todo lo que quiera. A continuación se discutirán los elementos básicos que definen la estabilidad laboral como un derecho fundamental.

En las relaciones laborales el empleador tiene la facultad de establecer las condiciones respecto del modo, el tiempo, la cantidad y el lugar donde se desarrolla la labor de un trabajador o una trabajadora. Al mismo tiempo, el empleador tiene la posibilidad de terminar una relación de trabajo. Sin embargo, esas prerrogativas tienen una serie de límites, pues el poder de dirección de la actividad productiva o la facultad de terminar un contrato de trabajo no son razones suficientes para que el empleador decida arbitrariamente lo que quiera u ordene lo que caprichosamente se le antoje a las personas que aportan su capacidad productiva.

Esto quiere decir que los trabajadores y las trabajadoras tienen un derecho fundamental a la estabilidad laboral, la cual se expresa en un conjunto de garantías que velan porque las decisiones que toma un patrono respecto de las condiciones de trabajo o sobre el momento en el que se termina una relación laboral sean el producto de su capricho o arbitrariedad.

### ¿Cuáles son los elementos básicos de la estabilidad laboral?

El derecho a la estabilidad laboral busca evitar cualquier tipo de abuso por parte del empleador en el momento de terminar una relación laboral. Vale decir, entonces, que un empleador no puede poner término a una relación de trabajo a menos que exista:

- Una causa relacionada con la capacidad laboral o conducta del trabajador o,
- Una causa basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Por esta razón es necesario saber que formas muy comunes de “terminación” del contrato de trabajo están legalmente prohibidas. Así, su contrato no puede ser terminado por las siguientes razones. Preste mucha atención:

- La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales (sin autorización previa) no es un motivo suficiente para dar por terminada una relación laboral.
- Ser candidato a representar, a ser representante de los trabajadores tampoco puede ser un motivo para acabar con un contrato de trabajo.
- Finalmente, tenga presente que nunca se puede dar por terminado un contrato argumentando motivos relacionados con la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, la orientación sexual, el embarazo, la discapacidad, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social de un trabajador o una trabajadora.

Esto quiere decir que para que el empleador dé por terminado su contrato de trabajo, debe seguir un procedimiento es-

pecífico que le garantice a usted que no le está violando el derecho a la estabilidad laboral. Ese procedimiento es en sí una forma de proteger su derecho a seguir trabajando. Toda terminación debe pasar, entonces, por las siguientes etapas:

1. **CARGA DE LA PRUEBA:** El empleador es el que debe probar, demostrar, que existe una razón justificada para la terminación de su contrato. Él, o ella, no puede señalar que existe una razón justificada para su despido, sin probar nada, y exigirle a usted que demuestre lo contrario.
2. **OPORTUNIDAD DE PARTICIPAR:** Si la terminación se basa en motivos económicos, tecnológicos o estructurales, usted debe ser informado y, además, debe tener una oportunidad para presentar medidas que eviten o limiten las terminaciones.
3. **NECESIDAD DE FUNCIONAMIENTO:** Cuando la terminación se fundamenta en necesidades de funcionamiento de la empresa, un organismo neutral debe establecer si la terminación se debió a tales razones.
4. **DERECHO DE DEFENSA:** El empleador le debe ofrecer la posibilidad de defenderse frente a los cargos formulados (acusaciones, señalamientos) a menos que esta posibilidad, por motivos razonables, no se pueda conceder.
5. **IMPUGNACIÓN:** Si usted considera que la terminación de su relación de trabajo fue injustificada, tiene derecho a “recurrir” contra la misma, a atacarla jurídicamente, ante un organismo neutral como un tribunal.
6. **TÉRMINO PARA IMPUGNAR:** El derecho a recurrir debe ejercerse dentro de un plazo razonable.
7. **JUSTO AVISO:** Usted tiene derecho a un preaviso o, en su defecto, a una indemnización.

Recuerde: ¡Si usted fue despedido sin haberse cumplido alguno de estos requisitos, busque ayuda!

## ¿Y esta herramienta sí sirve para algo

### La estabilidad de la mujer embarazada y las E.S.T.

En 2005, la Corte Constitucional debió decidir un caso de una empleada vinculada a una Empresa de Servicios Temporales que fue despedida días después de haber informado que estaba embarazada.

La Corte consideró que, a pesar de que la empleadora señalaba que la razón de la terminación del contrato se debía a que la persona que estaba siendo reemplazada por la trabajadora despedida había regresado de vacaciones, la razón verdadera de la terminación había sido su embarazo. Esto es algo que se debe tener muy en cuenta porque la mujer embarazada goza de una protección especial y sólo, bajo ciertas circunstancias, puede ser despedida (siempre mediando la existencia de una justa causa establecida en la ley). La Corte ordenó el reintegro de la empleada a su trabajo.

### La estabilidad laboral y el contrato a término fijo

En 1995 la Corte Constitucional decidió una demanda de inconstitucionalidad (demanda que puede ser presentada por cualquier persona contra una norma por considerar que viola la Constitución) contra un artículo del Código Sustantivo del Trabajo. La demanda señala que el contrato a término fijo, aquel que tiene una duración específica y que es regulado por el artículo demandado, viola la Constitución en

Si quiere conocer más de este caso, puede ver la sentencia C-588/95 de la Corte Constitucional.

Si quiere conocer más de este caso, puede ver la sentencia T-889/05 de la Corte Constitucional.



la medida en que atenta contra el derecho a seguir trabajando. En esta oportunidad la Corte señala que la norma no viola el principio de estabilidad laboral cuando ambas partes se ponen de acuerdo sobre la duración del contrato. Esto quiere decir que el contrato de trabajo no puede entenderse como una garantía que funciona para toda la vida. Lo que se busca es garantizar que si el trabajador cumple bien con su labor, no sea despedido. Es por esta razón que el empleador puede no renovar el contrato sólo si se presenta alguna o algunas de las causales de terminación del contrato legalmente establecidas. Es justamente con este objetivo que se hace necesario todo un procedimiento para dar por terminado un contrato.

### El caso del profesor y la violación del debido proceso

En 1998, un profesor de una universidad de Medellín fue despedido por el rector por protestar ante lo que el trabajador consideraba como un deterioro académico de la Facultad de Derecho. El rector, a través de una carta, le comunicó que estaba despedido. La Corte consideró en este caso que la Universidad violó el derecho del profesor a seguir en el trabajo en tanto que no se le dio una oportunidad para ser oído en descargos y, por lo tanto, se violó el debido proceso para la terminación de un contrato.

Si quiere conocer más de este caso, puede ver la sentencia SU-667/98 de la Corte Constitucional.



## Quinta Herramienta: El derecho a no ser discriminado en el trabajo

### ¿De qué trata este derecho?

En la vida diaria nos relacionamos con muchas personas a las que valoramos de acuerdo con una serie de concepciones respecto de lo que son o creemos que son. Muchos de estos juicios nos sirven para apreciar lo que otras personas hacen pero en ocasiones también son la base para tomar decisiones equivocadas que pueden traducirse en perjuicios muy concretos. Ser conscientes del hecho de que la gente actúa con base en sus concepciones personales es un dato muy importante en materia laboral, pues ayuda a identificar cuándo la decisión que toma un empleador o el comportamiento que asume un compañero o compañera de trabajo está fundada en un prejuicio respecto de las características que tienen todos los seres humanos.

Por ejemplo: hay quienes piensan que las personas que alcanzan una determinada edad no pueden trabajar; otros creen que las mujeres o los negros no son tan buenos trabajadores como los hombres o las personas de otro color. Las decisiones que se toman en el mundo laboral sobre la base de argumentos de esta naturaleza son irrazonables y constituyen una forma de discriminación que afecta profundamente a los hombres y mujeres que trabajan o quieren trabajar.

Por estas razones existe una garantía fundamental a la no discriminación en el trabajo que se traduce, en términos generales, en la prohibición de tomar decisiones que afectan la igualdad de trato o de oportunidades a partir de criterios que revelan prejuicios en contra de trabajadores y trabajadoras por razones de sexo, raza, edad, orientación sexual, discapacidad, origen nacional, creencias religiosas o políticas, entre otras. A continuación se discutirá este tema. Preste atención y pregúntese si usted, sus compañeros y compañeras de trabajo y su empleador se comportan de manera discriminatoria o no.

### ¿Qué debe tener una práctica para que sea discriminatoria?

No toda distinción en el lugar de trabajo es una práctica discriminatoria. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo deter-

minado no son formas de discriminación. Tampoco se considera como discriminación las medidas que afecten a una persona sobre la que se sospeche, legítimamente, que se dedica a una actividad perjudicial para la seguridad del Estado. Sin embargo, esto no significa que fácilmente usted pueda darse cuenta si una práctica en el ambiente laboral es o no discriminatoria.

Para identificar si una práctica es o no discriminatoria, usted debe tener en cuenta los siguientes tres elementos:



1. Que sea un comportamiento que genere algún tipo de distinción, exclusión o preferencia.

2. Que ese comportamiento esté basado en un prejuicio por motivo de raza, color, sexo, orientación sexual, edad, religión, opinión política, discapacidad, ascendencia nacional u origen social.

3. Que ese comportamiento tenga consecuencias negativas consistentes en anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

El derecho a la no discriminación en el trabajo tiene, en consecuencia, muchas y muy importantes implicaciones. Por ejemplo, los reglamentos que contemplen restricciones de edad para acceder a un cargo o empleo o un trabajo deberán ser modificados con el propósito de eliminar esta o cualquier otra limitante que no garantice condiciones de equidad. En el mismo sentido, las convocatorias públicas o privadas para acceder a un empleo no podrán contemplar limitantes de edad, sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión u opinión política o filosófica.

## ¿Y esta herramienta sí sirve para algo?

### La discriminación entre trabajadores de acuerdo con el régimen legal aplicable

En 1990, se aprobó una ley que modificaba la forma como se pagaban el auxilio de cesantía de una manera que beneficiaba a los trabajadores –que voluntariamente podían aco-

Si quiere conocer más de este caso, puede ver la sentencia SU-519/97 de la Corte Constitucional.

trabajaba porque ésta le pagaba menos de lo que le pagaba a otras operadoras telefónicas, que llevaban menos tiempo trabajando y que se habían acogido a la nueva forma de pagar las cesantías. La Corte consideró que se realizaba una distinción entre empleados que era discriminatoria en la medida en que no se fundaba en razones objetivas del trabajo sino en la forma como se le debían pagar las cesantías. Si realizan el mismo trabajo, se les debe pagar lo mismo: “a trabajo igual, salario igual”.

### La no discriminación entre profesores públicos y privados

En 1995 la Corte Constitucional debió decidir una demanda de inconstitucionalidad a un artículo de la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994). El artículo permitía que el promedio de los salarios de los profesores de entidades privadas fuera menor al de los profesores públicos. La Corte consideró que dos empleados que realizan el mismo trabajo, bajo las mismas condiciones y con las mismas exigencias, deben ser remunerados de manera igual: “a trabajo igual, salario igual”. De esa forma, consideró que la norma era inconstitucional porque permitía la discriminación.

Si quiere conocer más de este caso, puede ver la sentencia C-392/95 de la Corte Constitucional.

ger esa nueva forma de pago- pero, especialmente, a los empleadores. Durante los primeros años de su aplicación, a los empleadores les servía que los empleados se cambiaran al nuevo régimen. En 1997, la Corte Constitucional debió decidir un caso en el que una operadora telefónica demandó a la empresa telefónica para la que

### El caso del trabajador enfermo de VIH

En 1996, la Corte debió decidir una tutela que un trabajador, enfermo del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), presentó contra su empleador, un prestigioso club social de la ciudad de Bogotá. La demanda se originó, entre otras cosas, porque el Club le exigió, para poder seguir trabajando, la realización de unos exámenes de sangre. El empleado fue finalmente despedido debido a su enfermedad. La Corte consideró que éstos eran actos de discriminación laboral y ordenó el reintegro del demandante.

Si quiere conocer más de este caso, puede ver la sentencia SU-256/96 de la Corte Constitucional.



## Sexta Herramienta:

# La existencia de mecanismos de protección de las garantías fundamentales en el trabajo

### ¿De qué trata esta garantía?

Hablar de la existencia de garantías o derechos fundamentales en el trabajo no es suficiente si no se tiene claridad acerca de la existencia de mecanismos de protección de tales derechos. Por esta razón a continuación se hablará de tres mecanismos principales (que no son los únicos) a través de los cuales se ha buscado y se ha obtenido la protección de los derechos fundamentales referidos en las anteriores páginas. La intención de los conceptos que se presentan a continuación no es que usted se convierta en un experto o experta en derecho laboral sino que sea consciente de la existencia de formas de protección de sus intereses y, en consecuencia, se decida a buscar asesoría por parte de personas calificadas que pueden ayudar.

### ¿Cuáles son las diferentes formas de protección de los derechos laborales fundamentales?

#### 1. El derecho a asociarse para velar por los derechos laborales

Todo el mundo ha oído hablar de los sindicatos. Sin embargo, no todos sabemos con claridad qué es lo que hace un sindicato y por qué el derecho a conformar uno o a asociarse a ellos es una garantía laboral fundamental.

El derecho de asociación sindical es fundamental porque crea un espacio de discusión y defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras que unidos buscan equilibrar el

poder económico del empleador. En consecuencia, para comprender cómo funciona el derecho de asociación sindical es necesario identificar el conjunto de derechos que protegen: la constitución de un sindicato; la autonomía de los trabajadores para definir las características del mismo; su independencia administrativa; y, las limitaciones que existen para suprimir o suspender una asociación de esta naturaleza. Estos factores son claves para saber cuándo el Estado o un empleador están vulnerando el derecho de asociación sindical. Preste atención a la presentación que se hace a continuación.

#### ¿Cuáles son los elementos del derecho de asociación?

El derecho de asociación permite que los sindicatos gocen de características especiales. Si no se cumple alguno de estos puntos, se está violando su derecho a asociarse, y por lo tanto, de reclamar la protección de sus otros derechos. Preste mucha atención:

##### A. Constitución del sindicato.

Para constituir un sindicato no se requiere gran cosa.

- a. El número de afiliados debe ser igual o mayor a 25 personas.
- b. El día de la primera reunión se debe realizar un “acta de fundación del sindicato”. En ella se deberá señalar:
  - I. los nombres de quienes la componen,
  - II. sus documentos de identificación,
  - III. la actividad que ejercen y que los vincula,
  - IV. el nombre y el objeto de sindicato.

Cumplidos estos requisitos mínimos, el sindicato ya cuenta con personería jurídica. Esto significa que ya es un ente jurídico reconocido por la ley. Sin embargo, el Código Sustantivo del Trabajo señala que, después de su constitución, el sindicato debe inscribirse ante el Ministerio de Protección Social. Para realizar esta inscripción, se deberá allegar, junto con el acta de fundación, los requisitos señalados en el artículo 365 del Código Sustantivo del Trabajo. Le recomendamos que si va a constituir un sindicato, busque ayuda para que no tenga ningún inconveniente.

##### B. Autonomía de los trabajadores para definir las características del sindicato.

Los sindicatos son libres de definir su organización interna y funcionamiento a través de los estatutos. Eso significa que ni el empleador ni el inspector de trabajo pueden exigir el cumplimiento de requisitos que no están consagrados en la ley. Lo único que se le exige a los estatutos, como se vió, es que no vayan contra la Constitución y que, además de tener un personal directivo (junta directiva), señalen, al menos, el nombre y el domicilio de la organización, el objeto y los requisitos de admisión para los trabajadores que quieran ingresar.

Los artículos 382 a 400 del Código Sustantivo del Trabajo establecen un conjunto de requisitos para asegurar el funcionamiento de los sindicatos

**C. Independencia administrativa.** Los empleadores en ningún momento podrán interferir en el funcionamiento del sindicato. El Código Sustantivo del Trabajo define algunos requisitos administrativos mínimos que todo sindicato debe seguir. Sin embargo, esas exigencias son bastante amplias y

permiten que los sindicatos, para cumplirlas, puedan decidir autónomamente qué hacer. Se puede decir entonces que los sindicatos son libres en el momento de redactar los estatutos, elegir a sus representantes, administrar sus finanzas y definir un plan de acción para sus actividades políticas y sus huelgas.

**D. Limitaciones para suprimir o suspender un sindicato.** El Ministerio de Protección Social, ni ninguna otra entidad administrativa, puede decretar (ordenar) la terminación de un sindicato. Eso implica, entonces, que sólo a través de un debido proceso ante un juez laboral se puede dar por terminado el sindicato. Recuerde: el debido proceso es un derecho fundamental que vela porque toda actuación de las autoridades administrativas y de los jueces se desarrolle de acuerdo con ciertos requisitos señalados por la Constitución. Esto significa que la decisión de un juez que decreta la terminación del sindicato puede ser impugnada.

## 2. El derecho a reclamar la protección de los derechos laborales fundamentales ante un juez

La Constitución de 1991 estableció un mecanismo específico para la protección de los derechos fundamentales: la acción de tutela.

Esta herramienta jurídica es un mecanismo muy valioso para la protección de los derechos laborales fundamentales, pues los jueces que se encargan de resolver las demandas de los trabajadores y trabajadoras que consideran que sus derechos han sido vulnerados (y no se quedan quietos) han permitido establecer una serie de principios básicos alrededor de las garantías laborales en los términos referidos en anteriores páginas.

Preste mucha atención a la presentación que se hace a continuación que le ayudará a conocer criterios que debe tener en cuenta al momento de presentar una acción de tutela que busca la protección de un derecho laboral fundamental.

### ¿Cómo funciona la acción de tutela?

La tutela consiste en una acción, que tienen las personas, tanto naturales como jurídicas –eso incluye a sindicatos-, para solici-

tar ante un juez, mediante un procedimiento sencillo y breve, la protección inmediata de un derecho fundamental que esté siendo vulnerado o amenazado por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública. La tutela normalmente se utiliza para reclamar el cumplimiento de una obligación por parte del Estado pero usted, como trabajador, puede utilizarla para reclamar la protección de un derecho que esté siendo violado por su empleador.

Sin embargo, no olvide que para poder utilizar la tutela como una herramienta para proteger los derechos laborales, hay que tener claro dos puntos fundamentales. Preste mucha atención porque esto es muy importante:

- La acción de tutela sólo se puede utilizar cuando los demás mecanismos de defensa judicial se han agotado. Esto significa, en el ámbito laboral, que usted ha debido, primero, acudir a un juez laboral para que éste funcionario le resuelva el problema. Sólo si el procedimiento judicial ordinario, ante el juez y sus superiores, ha concluido y su derecho aún no ha sido protegido, usted puede acudir ante un juez de tutela (cualquier juez de la república).

- Sin embargo, la tutela puede servir directamente para proteger sus derechos laborales cuando lo que se busca es evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, es decir, evitar una afectación grave que no da espera a que un juez ordinario resuelva el problema. En estos casos la tutela funciona como un mecanismo transitorio para evitar que ese perjuicio se genere. Tenga en cuenta, entonces, que la amenaza al derecho laboral fundamental de la que se habla debe ser inminente, es decir, que es muy probable que si no se hace nada pronto el trabajador o la trabajadora tendrá que enfrentar consecuencias irreparables.

La acción puede ser instaurada ante cualquier juez de la República que tenga jurisdicción en el lugar de los hechos. La presentación -que podrá ser informal, sin la necesidad de un abogado, verbal o escrita- deberá contener, por lo menos, información sobre los hechos que motivan la presentación de la tutela, el derecho que se considera amenazado o violado, el nombre y el lugar de la residencia de quien la solicita y, en lo posible,

Si quiere conocer más acerca del uso de la tutela, puede revisar las sentencias que se han mencionado hasta el momento

el nombre de la autoridad o persona que está cometiendo la violación. Además, es recomendable hacer referencia a información que pueda ser relevante y presentar cualquier tipo de prueba (un documento, por ejemplo) que demuestre la violación del derecho. En ese momento, el juez deberá darle preferencia al trámite y contará con diez días hábiles para producir el fallo en el que se buscará restablecer la situación de quien presenta la demanda. La forma de lograr esto, desde luego, variará dependiendo de las circunstancias que hayan motivado la presentación de la tutela. Si la vulneración se originó en una omisión, el juez deberá ordenar la realización de la acción correspondiente dentro de un plazo no mayor a cuarenta y ocho horas (48). Si la afectación se fundamenta en una acción o en una amenaza, el juez ordenará su cesación y ordenará evitar futuras violaciones.

### ¿Y esta herramienta sí sirve para algo?

En la mayoría de los ejemplos referidos en esta cartilla, se ha hecho alusión a acciones de tutela que trabajadores y trabajadoras han presentado como un mecanismo de protección de derechos laborales fundamentales que tiene el propósito de evitar un perjuicio irremediable. Ésta fue la razón, por ejemplo, que permitió que la empleada de la Empresa de Servicios Temporales –que fue despedida días después de haber informado a sus empleadoras que estaba embarazada- acudiera a la tutela y que le garantizaran el derecho a seguir trabajando. Sin embargo, también hay casos, como en el de la sentencia T-568/99 (en la que se desconoció el derecho al debido proceso de un sindicato), en los que los demandantes habían acudido al procedimiento ordinario ante un juez laboral antes de presentar la acción de tutela. De esta forma, se agotaron previamente los otros mecanismos judiciales de protección. Tenga en cuenta, entonces, que para presentar una acción de tutela con el propósito de evitar un perjuicio irremediable usted debe señalar con toda claridad la inminencia y la gravedad del daño que enfrenta.



# ¿Y QUIÉN PUEDE AYUDARME?

Si usted cree que alguno de sus derechos o principios laborales fundamentales está siendo desconocido debe buscar asesoría y preguntar. A continuación encontrará la lista de oficinas de protección laboral en las principales ciudades del país. Ubique la más cercana a usted y contacte a los funcionarios del Ministerio de Protección Social. La labor de ellos es orientarlo y ayudarlo a encontrar una solución a su problema.

## Direcciones de las Direcciones territoriales y de las Inspecciones de Trabajo del Ministerio de la Protección Social

### **Dirección Territorial de Antioquia**

Cra. 56 A No. 51-81  
Tel.: 094-5132929 Ext. 104

### **Inspecciones de Trabajo de Antioquia**

#### **Amagá**

Cra. 51 No. 51-28  
Tel.: 094 - 8470022

#### **Andes**

Cra. 50 No. 49-75  
Palacio del Ayuntamiento Of. 203  
Tel.: 8416229

#### **Cañas Gordas**

Palacio Municipal Piso 1  
Tel.: 8564107

#### **Caucasia**

Calle 21 Bloque de Transito Municipal  
Tel.: 8392828

#### **Cisneros**

Calle Berrio No. 20-35  
Tel.: 8631831

#### **Concordia**

Palacio Municipal  
Tel.: 8446371

### **Puerto Berrio**

Calle 51 No. 4-26 Of. 106 Edf.  
Banco Ganadero Tel.: 8333525

### **Rionegro**

Calle 51 No. 51-13  
Tel.: 5611007

### **Santa Bárbara**

Cra. Bolivar No. 51-24  
Tel.: 8460431

### **Santa Rosa de Osos**

Terminal de Transportes Of. 206 -2 Piso  
Tel.: 8607976

### **Santa Fe de Antioquia**

Cra. 9 No. 8 A -45  
Tel.: 8531052

### **Segovia**

Cra. 48 No. 48-88 Casa de Justicia 2 Piso- Cra.  
Los Angeles con Calle Alfonso Lopez  
Tel.: 8314734- 8315380 Ext. 21

### **Sonsón**

Cra. 7 No. 6-23 Piso 2  
Tel.: 8692153

### **Yarumal**

Edif. Plaza de Mercado Cra 21 No. 20-47 Of.

301

Tel.: 8538173

### **Uraba**

Calle 111 No. 100-11  
Tel.: 8287170- 8280986

### **Dirección Territorial de Amazonas**

Calle 10 No. 9-78 Centro  
Tel.: 098-5927139

### **Dirección Territorial de Apartadó**

Calle 111 No. 100-11 Salida a Turbo  
Tel.: 094-8280986

### **Inspeccion de Trabajo de Apartado**

Turbo

Cra. 13 No. 101-13 Piso 2  
Tel.: 8272398

### **Dirección Territorial de Arauca**

Cra. 22 No. 22-39  
Tel.: 097 - 8852052

### **Inspecciones de Trabajo de Arauca**

Tame

Edif. Alonso Pérez de Guzmán. Piso 2

### **Dirección Territorial de Atlántico**

Cra. 54 No. 68-80  
Tel.: 095-3694115

### **Inspecciones de Trabajo Dirección Territorial de Atlántico**

#### **Baranoa**

Calle 18 No. 19-53 Piso 2 Edf. Tatis  
Tel.: 8789682

#### **Campo de la Cruz**

Calle 6 Cra. 10-106 Esquina Palacio Municipal  
Tel.: 8797639

#### **Sabanalarga**

Cra. 19 No. 21-43 Local 2 Piso 2  
Tel.: 8780144

#### **Oficina Especial de Barrancabermeja**

Calle 59 No. 27-35 Galán  
Tel.: 097-6200530

#### **Dirección Territorial de Bolívar**

Cra. 10 No. 20-40 Plazoleta Telecom  
Edf. El Clarin 3 Piso La Matuna  
Tel.: 095 - 6640266- 095- 6643477



**Inspecciones de Trabajo de Bolívar****Magangué**

Calle La Esperanza Cra. 4 No. 12-22 Centro Ejecutivo. T  
el.: 6876738

**Monpox**

Palacio Mpal de San Carlos Piso 2  
Tel.: 6855008

**Dirección Territorial de Boyacá**

Cra. 8 No. 20-59  
Tel.: 098-7442413

**Inspecciones de Trabajo de Boyacá****Chiquinquirá**

Calle 14 No. 10-70/72  
Tel.:7263146

**Duitama**

Cra. 15 No. 14-23 Of. 307 Palacio de Justicia  
Tel.:7603105

**Guateque**

Alcaldía Mpal Piso 2  
Tel.:7540728

**Soata**

Alcaldía Mpal Piso 1  
Tel.:7880188

**Sogamoso**

Cra. 11 No. 14-75 Piso 4  
Tel.:7702902 - 7703242

**Dirección Territorial de Caldas**

Calle 20 No. 22-27/piso 3 Edf. Cumanday Ins-  
pecciones de Trabajo de Caldas  
Tel.: 096-8845585 Ext. 101

**Anserma**

Of. 301 Palacio Mpal  
Tel.: 8532732

**La Dorada**

Calle 13 No. 5-19 Centro  
Tel.: 8573849

**Manzanares**

Edf. Centro Cultural y La Juventud 3 Piso Tel.:  
8550165

**Riosucio**

Cra. 7 No. 10-46 Piso 2  
Tel.: 8590933

**Salamina**

Calle 5 No. 5-06 Frente Alcaldía  
Tel.: 8596425 - 8595012

**Puerto Boyaca**

Palacio de Justicia Piso 1  
Tel.:098-7383155

**Dirección Territorial de Caqueta**

Dirección: Cra. 11 No. 18a-06  
Tel.: 098-4352386

**Inspecciones de Trabajo de Caqueta**

El Doncello  
Calle 4 No. 3-43  
Tel.: 4310425

**Dirección Territorial de Casanare**

Dirección: Calle 11 Cra 25 Esquina  
Tel.:098-6354790

**Dirección Territorial de Cauca**

Dirección Calle 5 No. 9-58  
Tel.: 092-8240363

**Inspecciones de Trabajo de Cauca**

Guapi

Cra 1 Calle 3 Esquina  
Tel.: 8401082

Patía El Bordo  
Calle 5 No. 4-16  
Tel.: 8262078

Santander de Quilichao  
Calle 4 No. 8-04  
Tel.:8292226

**Dirección Territorial de Cesar**

Calle 15 No. 9-56  
Tel.: 095-5847710

**Inspecciones de Trabajo de Cesar**

Aguachica  
Cra 18 No. 4-34  
Tel.: 5654132

**Bosconia**

Cra 22 No. 12-36 Piso 2 Alcaldía Municipal  
Tel.: 5779071

Agustin Codazzi  
Calle 17 No. 15-42  
Tel.: 5766451

Curumani  
Cra 14 No. 7-06  
Tel.:5750450

Chiriguana  
Calle Bolívar Entre Cras 3 y 4 Tel.:5760291

**Dirección Territorial de Córdoba**

Calle 28 No. 8-69  
Tel.: 094-7825368

**Inspecciones de Trabajo de Córdoba**

Planeta Rica  
Cra. 8 No. 19-11 Centro  
Tel.: 7766398

Lorica  
Calle 2 No. 18-39 Edificio La Isla  
Tel.: 7735485

Montelíbano  
Alcaldía Mpal  
Tel.: 7722928

Sahagún  
Calle 14 No. 10-30 Edf. Alcaldía Municipal  
Sahagún  
Tel.: 7778222

Tierralta  
Calle 7 No. 14-92  
Tel.: 7771222

**Dirección Territorial de Cundinamarca**

Cra. 7 No. 32-63  
Tel.:3500187

**Inspecciones de Trabajo de Cundinamarca**

Chía  
Calle 9 No. 11-00 Piso 2 Casa de Justicia  
Tel.: 8637745 - 9637644-8632367

Facatativa  
Cra 2 No. 8-73 Of. 301 Edf. Montenegro  
Tel.: 8426596

Fusagasuga  
Palacio Municipal  
Tel.: 8677519-8730679

Girardot  
Palacio Municipal Piso 3  
Tel.: 8314289

Soacha  
Autopista Sur No. 37-40 Casa de Justicia  
Tel.: 7763375 - 7763383

Ubate

Cra. 6 No. 9-79 Piso 2  
Tel.: 8552064

Villeta  
Calle 4 No. 5-21 Casa Cural  
Tel.:8444524

Zipaquirá  
Calle 3 No. 7-64 Of.- 202  
Tel.: 8524558

Dirección Territorial del Chocó

Calle 25 No. 4-38 Piso 2  
Tel.: 094-6714072

Inspecciones de Trabajo del Chocó

Bahía Solano  
Cra 2 No. 6- 58  
Tel.: 6827052

Itzmina  
Barrio Cuis Piso 1  
Tel.: 6702544

Riosucio  
Calle Principal  
Tel.: 6810173  
Dirección Territorial de Guainía

Calle 16 No. 9-26 Via Aeropuerto  
Tel.: 098-5656310

Dirección Territorial de Guajira

Calle 7 No. 5-25  
Tel.: 095-7273880

Inspecciones de Trabajo de La Guajira

Barrancas  
Alcaldía Mpal  
Tel.: 7748427

Fonseca  
Calle 13 No. 15-38 Ed. Gamez Molina Of. 301

Tel.: 7756679

Maicao  
Alcaldía Mpal Of. 309  
Tel.: 7268500

Dirección Territorial de Guaviare

Calle 9 D No. 19-04 B/Porvenir  
Tel.: 098-5840783

Dirección Territorial del Huila

Calle 15 No. 5-61  
Tel.: 098-8711962/61

Inspecciones de Trabajo del Huila

Garzón  
Calle 7 No. 8-34 Edf. Confamiliar Piso 4  
Tel.: 098-8332167

La Plata  
Cra. 4 No. 4-18 Piso 2 Of. 2  
Tel.:8370778

Pitalito  
Cra 4 No. 8-23 Of. 101 Edf. Bibiana  
Tel.: 8360443

Dirección Territorial de Magdalena

Calle 20 No. 3-22  
Tel.: 095-4211247

Inspecciones de Trabajo de Magdalena

Ciénaga  
Calle 9 No. 14-08  
Tel.: 095-4240689

El Banco  
Calle 7 No. 5-19  
Tel.: 4292415

Fundación  
Cra. 8 No. 5-44 Edificio Faruk Piso 1 Local 5

Tel.: 4142013

Plato  
Cra 14 No. 5-46 Edf. Eustaquio Torres  
Tel.: 4850909

Dirección Territorial de Meta

Calle 38 No. 31-58 Piso 5 Edf. Banco Comer-  
cial y Bancario  
Tel.: 098-6733639 - 6733643

Inspecciones de Trabajo de Meta

Cumaral  
Calle 11 No. 23-25  
Tel.: 098-6870372

Granada  
Cra. 13 No. 14-70 Int. 102  
Tel.: 6580996

Puerto Lopez  
Cra. 5 No. 4-17  
Tel.: 6450389

Dirección Territorial de Nariño

Calle 16 No. 23-57 Piso 4  
Tel.: 092-7236158

Inspecciones de Trabajo de Nariño

Ipiales  
Cra 6 No. 14-96 Piso 2  
Tel.: 92 - 7732799

La Unión  
Cra 1 No. 14-60 B/Niño Dios  
Tel.: 7265313

Tumaco  
Avenida Ferrea Antes Del Puente de Medio  
Tel.: 7271189

Tuquerres  
Mpal

Tel.: 7280977

Dirección Territorial de Norte de Santander

Calle 12 No. 4-19 Piso 4 Ofic.402-A 406 Edf.  
Panamericano  
Tel.: 097-5835279

Inspecciones de Trabajo de Norte de Santan-  
der

Chinacota  
Calle 4 No. 7-15  
Tel.: 097-5864061

Ocaña  
Cra 13 No. 11-81 Of. 203 Edf. Namernuma  
Tel.: 5610259

Pamplona  
Calle 5 No. 6-43 Of. 204  
Tel.: 5682491

Tibu  
Cra 4 No. 4-50 Miraflores  
Tel.: 5663862

Salazar de Las Palmas  
Palacio Municipal  
Tel.: 5668283

Dirección Territorial de Putumayo

Calle 9 No. 6-26  
Tel.: 098-4295917

Inspecciones de Trabajo de Putumayo

Puerto Asis  
Cra. 20 Calle 9 Piso 2 Centro Cial BandEras  
Of. 222  
Tel.:098-4227383

Dirección Territorial de Quindío

Calle 16 No. 14-11

Tel.:096-7467560

Dirección Territorial de Risaralda

096-3339128

Calle 19 No. 8-34 Piso 5

Tel.:096-3339128

Inspecciones de Trabajo de Risaralda

Dosquebradas

Centro Administrativo Mpal Cam- Of. 108

Tel.:096-3231243

La Virginia

Palacio Municipal 1 Piso

Tel.:963682612

Santa Rosa de Cabal

Calle 13 No. 14-62 Balcones de La Plaza Of.

Tel.:114096-3644504

Quimbaya

Alcaldía Mpal Piso 1296 -

Tel.:7523107

Dirección Territorial de San Andres y Providencia

Avenida Francisco Newball Edif. Camara de Comercio Of. 304

Tel.:098 - 5125489 -

Dirección Territorial de Santander

Calle 31 No. 13-71 Of. 301 Edif. Rey

Tel.:097-6302250

Inspecciones de Trabajo de Santander

Barbosa

Cra. 9 No. 8-26 Piso 2 Of.

Tel.:202097-7482202

Malaga

Calle 15 No. 9-17 Of. 203

Tel.:6607019

Puerto Wilches

Calle 5 Cra. 8 Esquina Ed. Copalma Piso 2no.

Tel.:6132090

Sabana de Torres

Cra. 11 No. 13-69

Tel.:6293262

San Gil

Cra. 10 No. 10-50 Piso 2 Of. 52

Tel.:7243310

San Vicente de Chucuri

Calle 12 No. 10-02 Of. 301

Tel.:6255122

Socorro

Cra. 14-13-39 Piso 2 Of. 204

Tel.:7273940

Velez

Palacio de Justicia

Tel.:7564532

Dirección Territorial de Sucre

Cra. 20 No. 25-53

Tel.:095-2812112

Inspecciones de Trabajo de Sucre

Majagual

Calle Central Majagual Sucre. Barrio San Jose

Tel.:2871135

San Marcos

Calle 18 No. 29-52

Tel.:2954221

Tolu

Calle 14 No. 1-65

Tel.:2885135

Dirección Territorial de Tolima

Dirección Cra. 5 No. 15-14 Piso 2

Tel.:098-2636125-2636126

Inspecciones de Trabajo de Tolima

Chaparral

Palacio de Justicia

Tel.:2460505

Espinal

Alcaldía Del Espinal Piso 4

Tel.:2483072

Libano

Palacio Municipal 1 Piso

Tel.:2565411

Mariquita

Club Deportivo Pumathepa-Complejo Ferial

Tel.:2520073

Melgar

Cra. 24 No. 5-58

Tel.:2455009

Dirección Territorial Del Valle

Calle 15 No. 5-57

Tel.:092 - 8811207

Inspecciones de Trabajo Del Valle

Buenaventura

Calle 3b No. 2a-35 Oficina 106 Palacio de

Justicia

Tel.:2422768

Helmer Antonio Atehortua

Buga

Calle 5 No. 11-76 Of. 6

Tel.:2271854

Cartago

Cra 4 No. 9-76 Of. 210

Tel.:2115717

Palmira

Cra 28 No. 27-68

Tel.:2758082

Roldanillo

Cra 8 No.6-121 Piso. Edif. Caficentro

Tel.:2298241

Sevilla

Cra 51 No. 51-12

Tel.:2198818

Tulua

Cra 27 No. 27-19 Of. 106107

Tel.:2243578

Dirección Territorial Del Vaupes

Centro

Tel.:098-5642311

Dirección Territorial Del Vichada

Centro Comercial Zouki Local 13

Tel.:098-5654137