



Las organizaciones sindicales en el restablecimiento de los derechos laborales en salud: La Clínica Jurídica de Casos

Lina Marcela Galindo Guzmán

Trabajo de grado presentado para optar al título de Trabajador Social

Asesor

Manuel Alejandro Henao Restrepo, Magíster (MSc) en Educación Pedagogía y Diversidad Cultural

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Trabajo Social

Medellín, Antioquia, Colombia

2022

Cita

(Galindo Guzmán 2022)

Referencia

Estilo APA 7 (2020)

Galindo Guzmán L.M. (2022) *Las organizaciones sindicales en el restablecimiento de los derechos laborales en salud: La Clínica Jurídica de Casos*: [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

Rector: John Jairo Arboleda Céspedes.

Decana: Alba Nelly Gómez García.

Jefe departamento: María Edith Morales Mosquera.

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Agradecimiento

A mis maestros, Manuel, Mónica y Diego por su apoyo, comprensión y dedicación en este proceso, con quienes aprendí cada día con sus discusiones y aportes y quienes me acogieron, creyeron en mis capacidades y facilitaron este proceso de investigación.

Al Colectivo Intersindical de Salud Ocupacional- COISO, por su apertura, su acogida y calidez en el acercamiento de este ejercicio investigativo, sus aportes colaborativos sin lugar a duda fueron fundamentales para su construcción.

Agradezco a todos y a cada una de estas personas y colectivos que día a día están en la lucha por el restablecimiento de los derechos de los trabajadores y que asumen la responsabilidad de acompañar y proteger sus condiciones laborales de salud y laborales en pro de una mejor calidad de vida.

Muchas gracias.

Tabla de Contenido

Resumen	6
Abstract	8
Introducción	10
1. Planteamiento del problema.....	11
2. Justificación	17
3. Objetivos	18
3.1 Objetivo general.....	18
3.2 Objetivos específicos	18
4. Marco Teórico-Conceptual.....	19
4.1 Referente Teórico.....	19
4.2 Referente Conceptual	19
4.2.1 <i>Derechos laborales en seguridad y salud en el trabajo</i>	20
4.2.2 <i>Intervención Social en el restablecimiento de derechos laborales</i>	21
5. Metodología.....	23
5.1 Datos.....	24
5.2 Procedimiento.....	24
5.3 Consideraciones Éticas	26
6. Resultados	27
6.1 Caracterización sociolaboral de los trabajadores.....	27
6.1.1 <i>Descripción general de los participantes</i>	27
6.2 Caracterización de la vulneración de los derechos en salud de los trabajadores	33
6.3 Proceso de intervención de la clínica jurídica de casos	38
6.4 Acciones de mejora para el fortalecimiento de la clínica jurídica de casos.....	40
6.4.1 <i>Procedimiento metodológico para llevar a cabo la intervención de la clínica jurídica de casos</i>	42
6.4.2 <i>Seguimiento y evaluación al proceso de intervención de la clínica jurídica de casos</i>	43
7. Discusión	45
8. Conclusiones y Recomendaciones	47
9. Referencias	49

Anexo A. Formulario para el registro de seguimiento y evaluación de la clínica jurídica de casos. 52

Lista de figuras

Figura 1 número de participantes por género	28
Figura 2 EPS a la cual pertenecen	28
Figura 3 ARL a la cual pertenecen	29
Figura 4 AFP a la cual pertenecen.....	30
Figura 5 Empresas por sector económico.....	32
Figura 6 Años laborando en la empresa	32
Figura 7 Motivos de consulta a la clínica jurídica de casos	33
Figura 8 ¿Se desarrolló algún tipo proceso-trámite por parte del coiso?	34
Figura 9 Tipo de trámite administrativo.....	35
Figura 10 Relación de acciones de tutela con el motivo de consulta	36
Figura 11 Relación de derechos de petición con el motivo de consulta.....	36
Figura 12 Año de inicio de la afectación.....	37
Figura 13 Derechos laborales vulnerados	38
Figura 14 Intervención de la clínica jurídica de casos	39
Figura 15 Qué hace la clínica jurídica de casos	40
Figura 16 Flujo del proceso de la clínica jurídica de casos	43

Lista de tablas

Tabla 1	Variables de la base de datos.....	25
Tabla 2	Empresa a la cual pertenecen.....	30

Siglas, acrónimos y abreviaturas

ARL	Administradora de Riesgos Laborales
AFP	Administradora de Fondos de Pensiones
COISO	Colectivo Intersindical de Salud Ocupacional
EPS	Entidad Promotora de Salud

Resumen

El propósito de esta investigación fue analizar el proceso de intervención de la clínica jurídica de caso del COISO para el restablecimiento de derechos laborales en seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores durante el periodo 2019. Es un estudio cuantitativo con datos secundarios; para su desarrollo se construyó una base de datos donde se analizaron 326 casos de trabajadores a quienes les fueron vulnerados sus derechos laborales en salud.

El análisis es de corte descriptivo con alcance correlacional, lo que permitió conocer el contexto general de las condiciones sociolaborales de los trabajadores, los derechos vulnerados y el tipo de intervención y de la organización sindical el COISO a través de la clínica jurídica de casos.

En los resultados identificamos que el 55% de los participantes son de género masculino, las entidades promotoras de salud a las que en mayor porcentaje se encuentran afiliados estos trabajadores son a EPS Sura el 56%, ARL Sura el 47% y AFP Colpensiones el 42% y se evidencia que los principales sectores económicos en los que se encuentran estas problemáticas están en el sector transporte 69.6%, sector textil y de confección 67.4% y servicios temporales 60.9%, donde al menos el 41% de estos trabajadores se encuentran con una afectación durante los últimos tres años de labor. Su principal motivo de consulta fueron la estabilidad laboral reforzada 48% y calificación de origen 23%, es así como a través de los derechos de petición (73%) se adelantó un trámite administrativo en busca del restablecimiento del derecho a: la estabilidad laboral reforzada 51.5%, el derecho a la reposición y apelación 15.8% y derecho a la calificación de pérdida de capacidad laboral 11.7%. Se resalta la acción de la organización sindical COISO, donde a través de la clínica jurídica de casos como mecanismo de intervención incide en una problemática de los trabajadores y media en la gestión del restablecimiento de los derechos laborales en salud. Se proponen dentro de las acciones de fortalecimiento de la intervención de la clínica jurídica de casos, un registro sistemático del acompañamiento a los casos y un mecanismo de seguimiento y evaluación a esta línea de acción de la organización sindical que impacte en la calidad de la intervención social.

Conclusiones: Se logró evidenciar que existe un porcentaje de trabajadores que se encuentran en una situación vulnerable en sus condiciones de salud derivada de situaciones laborales. Esta investigación permitió identificar diferentes dispositivos para intervenir las problemáticas en salud de estos trabajadores en pro del restablecimiento de sus derechos laborales. Así mismo, se reconoce la importancia del rol de la organización sindical en el acompañamiento y mediación de los trabajadores en el ejercicio de la reclamación a sus derechos. Por otro lado, se logró construir con el colectivo las acciones de fortalecimiento encaminadas al seguimiento y la evaluación del proceso de la clínica jurídica de casos, como un proceso que dé cuenta del impacto y la calidad de la intervención social.

Palabras claves: intervención social, restablecimiento de derechos laborales en salud, trabajadores, organización sindical, clínica jurídica de casos.

Abstract

The purpose of this research was to analyze the legal clinical intervention process of the COISO case for the reestablishment of labor rights in occupational safety and health of workers during the period 2019. It is an empirical-analytical study with secondary data; A database was built where 326 cases of workers whose labor rights in health were violated were analyzed.

The main method of analysis is descriptive with a correlational scope, which allowed us to know the general context of the socio-labor conditions of the workers, the rights that are being violated and the type of intervention and the COISO union organization through the legal case clinic.

In the results we identify that 55% of the participants are male, the health promotion entities to which these workers are affiliated in a higher percentage are EPS Sura 56%, ARL Sura 47% and AFP Colpensiones 42 % and it is evident that the main economic sectors in which these problems are found are in the transport sector 69.6%, textile and clothing sector 67.4% and temporary services 60.9%, where at least 41% of these workers are with a affectation during the last three years of work. Their main reason for consultation was reinforced job stability 48% and origin qualification 23%, this is how through the rights of petition (73%) an administrative procedure was carried out in search of the reestablishment of the right to: reinforced job stability 51.5%, the right to reinstatement and appeal 15.8% and the right to qualify for loss of work capacity 11.7%. The action of the trade union organization COISO is highlighted, where through the legal clinic of cases as an intervention mechanism it affects a problem of the workers and mediates in the management of the reestablishment of labor rights in health. Within the actions to strengthen the intervention of the legal case clinic, a systematic record of the accompaniment of cases and a mechanism for monitoring and evaluating this line of action of the union organization that impacts the quality of the intervention are proposed Social.

Conclusions: It was possible to show that there is a percentage of workers who are in a vulnerable situation in their health conditions derived from work situations. This research allowed us to identify different devices to intervene in the health problems of these workers

in favor of reestablishing their labor rights. Likewise, the importance of the role of the trade union organization in the accompaniment and mediation of workers in the exercise of claiming their rights is recognized. On the other hand, it was possible to build strengthening actions with the collective aimed at monitoring and evaluating the case clinic process, as a process that accounts for the impact and quality of social intervention.

Keywords: social intervention, restoration of labor rights in health, workers, union organization, legal case clinic.

Introducción

La vulneración de los derechos laborales en nuestra sociedad tiene una afectación significativa en la disminución de la calidad de vida de los trabajadores, algunas causas están asociadas a las reformas laborales, al déficit en materia de protección social, procesos de tercerización y flexibilidad del trabajo (Piedrahita, 2012).

Igualmente, desde hace algunos años mediante el Sistema General de Riesgos Laborales, se han venido estableciendo un sin número de normas relacionadas con los derechos y deberes de las empresas y los trabajadores, en pro de generar condiciones dignas en los entornos laborales y con ello prevenir la accidentalidad y las enfermedades laborales

De acuerdo con los trabajadores que se encuentran en una situación de derechos vulnerados por circunstancias históricas, temporales, estructurales o personales, las herramientas y los mecanismos de defensa cada día son más desconocidos por los trabajadores, es decir, prevalece el desconocimiento frente a los recursos legales para darle trámite a su problemática.

En este sentido, El Colectivo Intersindical de Salud Ocupacional “COISO” el cual está constituido por la unión de los sindicatos cuyos miembros son también integrantes de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST de algunas empresas del departamento de Antioquia, se enfocaron en la formación de temas técnicos, jurídicos y políticos relacionados con la salud ocupacional (ahora Seguridad y Salud en el Trabajo) y surgió la clínica jurídica de casos como estrategia de intervención y acompañamiento a las problemáticas de los trabajadores.

En esta investigación, presentaremos la caracterización de las condiciones sociolaborales de los trabajadores que participaron en la clínica jurídica de casos durante el año 2019, así como la caracterización de los derechos que les son vulnerados, las principales acciones acompañadas por el COISO y las acciones de fortalecimiento de esta intervención social en clave de restablecimiento de derechos sociales.

1. Planteamiento del problema

Garantizar los derechos fundamentales constituye una obligación del Estado de orden civil, político y social y su razón de ser está centrada en la protección de la dignidad humana.

Entre los derechos fundamentales se subraya el derecho a una vida, el derecho a la integridad personal, el derecho a la asociación, el derecho a la participación, el derecho al trabajo, entre otros. En Colombia, el derecho al trabajo se encuentra consagrado en la Constitución Nacional, en su artículo 25, el cual establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. (Colombia. Congreso de Colombia, 1991).

El derecho al trabajo se relaciona con no ser discriminado laboralmente por cuestiones de sexo, raza o condición religiosa o política; a la libertad de escoger su profesión, arte u oficio y los derechos catalogados como económicos o prestacionales, tales como el derecho al auxilio de cesantía, a gozar de vacaciones remuneradas, o a la dotación del vestuario a favor del trabajador (Vargas, 2012).

La vulneración de los derechos laborales en la sociedad tiene una afectación significativa en la disminución de la calidad de vida de los trabajadores, algunas causas están asociadas a las reformas laborales, al déficit en materia de protección social, procesos de tercerización y flexibilidad del trabajo (Piedrahita, 2012).

Según la Confederación Internacional Sindical (2020) en 144 países del mundo se evidencia mayor nivel de violación de los derechos laborales en los últimos 7 años. La vulneración que más prevalece es la relacionada con el derecho a la huelga, con un 85% de los países analizados, el derecho a la negociación colectiva en un 80%, el derecho a la acción sindical en un 74%, entre otros derechos relacionados con libertades civiles.

En Colombia se ha encontrado que otra forma de vulneración de derechos laborales está relacionada con la omisión de las fases de los procesos de selección de talento humano y la posterior vinculación de personal que resulta siendo no competente para los cargos, incidiendo de manera negativa en el óptimo desempeño de la labor. Es así como, las prácticas no asertivas en estos procesos conllevan a la vulneración de los derechos laborales. (Noguera, 2016).

Un estudio del DANE revela que el empleo informal constituye al menos 49.3% de la población que realiza actividades económicas informales, en las cuales los trabajadores no cuentan con condiciones dignas de trabajo, omitiendo en su gran mayoría el acceso a la seguridad social, dentro del cual se encuentran los riesgos laborales. Este sector se convierte en una posibilidad para las personas de obtener un ingreso para subsistir y una opción de trabajo. (DANE, 2018). En este contexto se logra evidenciar entonces una vulneración de derechos laborales en relación con unas condiciones dignas del empleo.

Desde el año 1.979 mediante el Sistema General de Riesgos Laborales, se han venido estableciendo un sin número de normas relacionadas con los derechos y deberes de las empresas y los trabajadores, en pro de generar condiciones dignas y justas que conlleven a un trabajo decente, lo que equivale a un trabajo seguro; sin embargo, a nivel internacional algunas empresas desconocen la normatividad, aunque este desconocimiento no los exime de su cumplimiento (Anker et al., 2003).

La Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2003) establece la protección de los trabajadores frente a las enfermedades generales o laborales y los accidentes de su trabajo, es decir, desarrolla y aplica una cultura de seguridad y salud preventiva en el lugar de trabajo. En el 2003, la OIT instituyó el 28 de abril como día mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SST), para destacar la necesidad de prevención de enfermedades y accidentes laborales, utilizando como punto de apoyo el diálogo social. Sin embargo, informa que a nivel global anualmente se producen 2,78 millones de muertes relacionadas con el trabajo, de las cuales 2,4 millones están relacionadas con enfermedades profesionales. Sin embargo, estos episodios podrían evitarse con la adopción de métodos racionales de prevención, notificación e inspección. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2003)

En el 2018, la mayoría de los 3300 millones de personas empleadas en el mundo sufrieron déficits de bienestar material, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades, y carecieron de margen suficiente de desarrollo humano, según lo informa (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). Estar en el empleo no siempre garantiza condiciones de vida decentes.

Muchos trabajadores se ven en la situación de tener que aceptar puestos de trabajo carentes de atractivo, en general informales y mal remunerados, y tienen escaso o nulo acceso

a la protección social y a los derechos laborales. En este sentido, la seguridad y salud en el trabajo se constituye como la disciplina encargada de fomentar la calidad de vida laboral, proteger a los trabajadores de riesgos laborales (accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades) y promover la salud y el bienestar de los trabajadores (World Health Organization, 2006). Es por esto, por lo que se han venido realizando diferentes estudios en SST para comprender las diferentes necesidades y realidades que viven los trabajadores.

En Europa, por ejemplo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo realizó una encuesta con 8.892 trabajadores, en este uno de los principales resultados reporta que, el 69% de ellos percibe estar en riesgo de accidentarse en su trabajo y que quienes más perciben este riesgo son: conductores de vehículos, mecánicos y empleados de taller, trabajadores de la construcción y de la minería y obreros industriales. También se reportó un incremento de problemas de salud asociados a las exigencias físicas de los puestos de trabajo y un aumento en las exigencias de carácter mental para realizar el trabajo como nivel de atención requerido, ritmo de trabajo impuesto, plazos a cumplir y monotonía de la tarea. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2015).

En Tailandia,) un estudio con 89 personas del sector informal (Manothum & Rukijkanpanich, 2010) plantea que éstos lugares de trabajo son inadecuados y no están protegidos por las leyes y regulaciones en seguridad y salud en el trabajo (SST). Fortalecieron la capacidad participativa de ellos a través de discusiones en grupo donde identificaron conjuntamente problemas de SST en su sector y colectivamente propusieron e implementaron medidas de seguridad. (Manothum & Rukijkanpanich, 2010).

En Brasil, otro estudio realizado con trabajadores rurales encontró que para ellos la libertad y satisfacción con su trabajo asociado con la autogestión y la autonomía son elementos claves para la salud. Adicionalmente, enunciaron la necesidad de construir políticas públicas de salud para los trabajadores rurales en relación con la preservación de sus condiciones y modos vida. (Santos & Hennington, 2013).

Otro estudio realizado en Perú con 3.122 trabajadores estableció que según el 35.9% de las empresas no evalúan ni identifican los riesgos laborales; el 40.7% no cuenta con servicios de SST, el 39.4% no cuenta con un comité de seguridad y salud y para el 39.3% no se realizan evaluaciones médicas ocupacionales. Es decir, que los trabajadores se encuentran

expuestos a condiciones ambientales, ergonómicas y psicosociales que pueden afectar tanto su salud como su calidad de vida y del trabajo. (Sabastizagal-Vela et al., 2020).

En Colombia la II Encuesta Nacional (Colombia. Ministerio de Trabajo, 2013) nos indica que en el 14,6% (89.589) se han presentado accidentes, teniendo en cuenta que 229 no suministraron ninguna respuesta. De las empresas en donde ocurrieron accidentes de trabajo, en el 43% de ellas ocurrió un accidente; 2 accidentes de trabajo en el 30%; 6 en el 9.4% y 3 en el 4.9%. el 21,2% y estos dieron origen a una incapacidad permanente parcial; el 2,3% dieron origen a una invalidez y el 0,8% fueron mortales.

En Colombia, un estudio realizado con 189 trabajadores, sobre las problemáticas relacionadas con la vulneración de los derechos en salud en el trabajo se encontró que, 76,2% de los trabajadores con condiciones socioeconómicas de estrato 1 y 2 fueron los más afectados en su derecho. También se evidencia que los agentes que integran el sistema general de riesgos laborales hacen un abordaje fragmentado de la salud y el trabajo que facilita la vulneración del derecho y los trabajadores que sufren accidentes de trabajo y enfermedades laborales deben enfrentar barreras económicas, administrativas y de acceso a salud para restituir su derecho. (Marín et al., 2020)

Es decir que, de acuerdo con la información expuesta anteriormente, los derechos laborales en el ámbito de SST propenden por la calidad de vida en el trabajo de las personas y cobran importancia en tanto manifiestan el conjunto de acciones que repercuten en la salud de los trabajadores, es decir, si un trabajador cuenta con óptimas condiciones de bienestar físico, mental y social contribuyen a su realización, satisfacción y desempeño efectivo en el trabajo y para la sociedad.

Podemos identificar que a pesar de los diferentes esfuerzos por realizar controles y formular políticas para la garantía de los derechos en SST, como lo establece la ley 1562 y decreto 1072 (Colombia. Congreso de Colombia, 2012) el cual reglamenta el sistema de riesgos laborales en nuestro contexto, aún es importante seguir trabajando por un bienestar social y garantizarles a los trabajadores una óptima calidad de vida laboral teniendo en cuenta que (Fasecolda, 2019) reporta en los últimos ocho años, el número de trabajadores afiliados a este sistema se ha incrementado en un 53.9%. Pasando de 6.8 millones en el 2010, a 10.4 millones en el 2018. Incidiendo 1.983 muertes menos en los últimos 5 años. Se han evitado 236 mil accidentes en los últimos 5 años. Hay un índice de variación con una reducción de

4.8 p.p. en la probabilidad de haberse incapacitado en el último mes, la cual 2.4 p.p. por encima de la registrada para los que no están afiliados al SGRL. Se ha disminuido en 1.8 días en el periodo de incapacidad.

En este sentido, como respuesta a la vulneración de derechos de los trabajadores se han sumado diferentes organizaciones que vienen implementando estrategias enfocadas a luchar por los derechos de los trabajadores. La estrategia de protección jurídica que se diseña para las organizaciones sindicales tiene como objetivo principal el acompañamiento en todos los procesos de creación o de crecimiento e innovación a partir de acciones de prevención, protección y restablecimiento de los derechos de la libertad sindical, desde el derecho a la asociación, negociación colectiva y huelga. (Defensa de derechos laborales, 2017)

Así mismo, el programa Rede Vida Viva se suma como una herramienta para permitir la organización y movilización de esos trabajadores en los lugares de trabajo, a través del tema de la salud y el desarrollo de estrategias sindicales a partir de la perspectiva del trabajador (Gallo, 2016)

Sin embargo, cabe resaltar que las organizaciones sindicales buscan la acción interna de resultados y cualificar sus intervenciones y para ello, se hace indispensable la generación de investigaciones que permitan el desarrollo de prácticas sindicales democráticas y participativas (cultura de participación) garantizando la participación de los trabajadores.

Un ejemplo de ello es el Colectivo Intersindical de Salud Ocupacional COISO, una corporación que surge septiembre del 2005 en respuesta a la vulneración de los derechos de los trabajadores en Medellín, ¿cuáles derechos? Los que están en el marco de la legislación de la salud ocupacional hoy seguridad y salud en el trabajo SST. La cual se denomina una disciplina que se encarga de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo y la protección y promoción del bienestar de los trabajadores.

Ahora bien, aunque los integrantes del COISO vienen registrando información de los casos de personas que llegan a la clínica jurídica de casos, no han contado con la oportunidad para depurar esta información y así caracterizar la población atendida, los principales derechos vulnerados, los tipos de mecanismos legales que se adelantan según los casos y también qué oportunidades de mejora puede presentar esta estrategia para así proponer acciones y nutrirla. Por esta razón, la pregunta que orientó esta investigación fue ¿Cómo la clínica jurídica de casos ha intervenido para el restablecimiento de derechos

laborales en seguridad y salud en el trabajo de las personas que asistieron a ella durante el periodo 2019?

2. Justificación

La motivación para el desarrollo de esta investigación es aportar a la generación de evidencia desde el ámbito académico, sobre cómo la Clínica Jurídica de Casos del COISO ha intervenido en el restablecimiento de derechos laborales en seguridad y salud en el trabajo de las personas que asistieron a ella durante el periodo 2019, personas en condiciones vulnerables y que buscan en el COISO una oportunidad para dignificar sus condiciones de vida.

Es así como, esta investigación es pertinente dada la poca información que se ha generado con respecto a esta problemática en un contexto en el cual una organización sindical es la encargada de acompañar y mediar a través de clínicas de caso los derechos en seguridad y salud en el trabajo.

Esta investigación es relevante porque se realizó con datos empíricos de la organización sindical y adicionalmente permite aportar al Trabajo Social, dado que es un campo poco explorado y en el que esta disciplina interviene.

Adicionalmente, porque desde Trabajo Social se cuenta con las herramientas para orientar, dinamizar y generar procesos que posibiliten la calidad de vida de las personas, así mismo aportar en el mecanismo más coherente para el desarrollo de la intervención. En el campo de seguridad y salud en el trabajo, se pretende aportar los conocimientos con perspectiva social para analizar la intervención en pro del restablecimiento de los derechos laborales, sobre todo en torno a las afectaciones a la salud física y psicológica y el entorno social del empleado y, de esta manera, identificar objetivamente los procesos de mediación en las clínicas de caso.

Finalmente este estudio permitió orientar y cualificar la intervención relacionada con el restablecimiento de derechos sobre las condiciones laborales de los trabajadores y orientaciones a los procesos de intervención y generar información sistemática que impacta positivamente en el proceso desde su planeación y desarrollo considerando respeto ético y moral de los participantes y la organización sindical.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Analizar el proceso de intervención clínica jurídica de caso del COISO para el restablecimiento de derechos laborales en seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores durante el periodo 2019.

3.2 Objetivos específicos

- Caracterizar sociolaboralmente los trabajadores que participan de la clínica jurídica de caso.
- Caracterizar los derechos vulnerados en seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores....
- Descripción de la intervención de la clínica jurídica de caso durante el año 2019.
- Identificar criterios para el fortalecimiento de la intervención de la clínica jurídica de caso.

4. Marco Teórico-Conceptual

4.1 Referente Teórico

El referente teórico planteado para el desarrollo de esta investigación se fundamenta desde el enfoque de derechos, la cual ha sido considerado como una perspectiva que integra y estructura las reglas y estándares de los Derechos Humanos en pro de darle operatividad efectiva a las medidas comprometida por el Estado, posibilitando además un abordaje transversal a las problemáticas sociales complejas que confiere esta perspectiva (Carballeda, 2016).

Este enfoque reivindica el papel del Estado para garantizar el desarrollo humano y establece la política social como medio para dignificar la existencia social a través del diseño de políticas y programas de intervención social en pro de reducir las desigualdades sociales y la vulneración de los derechos humanos. En este sentido, enfatiza en reconocer la ciudadanía en todas sus condiciones, en reconocer a las personas como un sujeto integral y atiende políticas de atención y promoción de los derechos humanos. (Güendel, s. f.).

Con base a lo anterior, se desprenden de los derechos sociales, dentro de los cuales se ubica como un derecho fundamental el derecho al trabajo, el cual se define desde la constitución en el art.25 como “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.

A partir de este referente teórico y con el propósito de fundamentar esta investigación es necesario la conceptualización de las siguientes categorías de análisis:

4.2 Referente Conceptual

Teniendo en cuenta que el propósito de esta investigación se enmarco en analizar la intervención del COISO en el restablecimiento de los derechos laborales en seguridad y salud en e trabajo de los trabajadores que participan en la clínica jurídica de casos, a continuación se presenta la definición de las variables: derechos laborales en clave de seguridad y salud en el trabajo e intervención social en clave del restablecimiento de los derechos laborales.

4.2.1 *Derechos laborales en seguridad y salud en el trabajo*

Aborda todos los componentes del trabajo decente y con las condiciones de trabajo digno (Marín et al., 2020).

Es importante iniciar por reconocer el derecho laboral como un derecho humano fundamental consagrado en la constitución y elemento esencial dentro de toda sociedad, pues es a través de éste los individuos obtienen los recursos necesarios para desarrollar sus proyectos de vida y aportar de manera productiva a la realización de las personas y las comunidades.

En este marco, se establece el ámbito de seguridad laboral, el cual hace referencia a las condiciones de trabajo que el empleador debe controlar en vía a garantizar las para la seguridad y la salud del trabajador y, al mismo tiempo, se alcance una calidad del trabajo. Según (Beltrán 2006) las características del trabajo pueden influir significativamente en la generación de riesgos laborales, es decir que, las condiciones de trabajo están estrechamente relacionadas con la seguridad laboral, por lo tanto, es el empleador quien establece y controla dichas condiciones, de manera que la actividad laboral no esté expuesta a ningún riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

Así mismo, el derecho a la salud cobra gran importancia en este contexto y se reconoce como otro de los derechos fundamentales y que ha tenido desarrollos normativos y jurisprudencial para el mejoramiento y la promoción de la salud, parte de esta normativa es regida por la Ley 100 de 1993 la cual creó el sistema general de seguridad social integral (SGSSI), el cual comprende el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSS), Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y Sistema General de Pensiones (SGP). El SGRL fue definido como “el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desempeñan.

En coherencia con esta normativa y en repuesta a los derechos en salud en el trabajo, se suscribe el campo encargado de velar por la salud en el trabajo, históricamente nombrada como Salud Ocupacional y que hoy es llamada Seguridad y Salud en el Trabajo SST, la cual rige a partir de la Ley 1562 de 2012. (Colombia. Congreso de Colombia, 2012).

La seguridad y salud en el trabajo, se encarga de en primer lugar, de prevenir lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y se define como todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. En segundo lugar, se encarga de proteger y promover la salud de los trabajadores, entendida ésta como el estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en el cual se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional (Colombia. Ministerio del Trabajo, 2014).

4.2.2 Intervención Social en el restablecimiento de derechos laborales

Las intervenciones sociales en el marco del restablecimiento de los derechos laborales, se han orientado en sus inicios hacia el bienestar social laboral, primero Trabajo Social se perfiló hacia la realización de diagnósticos sociales y familiares del trabajador, estudios del clima organizacional y diversos programas, posteriormente a partir de políticas sociales ha tenido incidencia en otros escenarios de exigibilidad y reconocimiento de los derechos de los trabajadores, esto debido a las situaciones problemáticas que los entornos laborales han venido demandando y que se ha evidenciado por la población trabajadora, los profesionales y las organizaciones.

Y es que según Sánchez (1985) la labor profesional del Trabajo Social en el campo de SST en las organizaciones se desarrolla teniendo en cuenta funciones administrativas como la planeación y organización de los programas, de acuerdo con las metas y políticas de la organización, así como la evaluación y control en el desarrollo de planes y programas implementados, sin descartar la importancia de realizar investigaciones permanentes con el fin de identificar factores de riesgo, enfermedades y mecanismos de control y prevención, apuntando de igual modo, a la promoción y fomento de lo que se ha llamado “comportamientos seguros”.

Por otra parte, según el planteamiento de Acosta (1990), los principales objetivos de la intervención social en el campo organizacional deben dirigirse a lograr que en este ámbito se proporcionen los medios para su realización personal y generar unas condiciones óptimas y seguras.

De acuerdo con lo anterior, las intervenciones sociales en clave del restablecimiento de los derechos laborales, en un tiempo y espacio, cuentan con herramientas e instrumentos jurídicos vigentes y viables, cuya regulación desde las normas fundamentales nacionales e internacionales puedan mitigarse. Posibilitando de esta manera la justicia, reparación de los derechos humanos de las personas, brindando la capacidad de reconstrucción, afrontamiento y responsabilidad de los sujetos. (Dirección del Trabajo, 2020).

5. Metodología

El enfoque por medio del cual se desarrolló esta investigación es empírico-analítico, este permitió analizar las variables relacionadas con el fenómeno de interés, es decir, facilitó vislumbrar el comportamiento de las variables, en este caso la intervención social de la clínica jurídica de casos y la intervención social en clave del restablecimiento de los derechos laborales, buscando llegar a conclusiones desde una perspectiva objetiva para abordar la realidad y a través de la medición de las variables. (Cerdeza Gutiérrez, 2011).

En este sentido, la investigación fue analizada desde el paradigma explicativo-deductivo el cual se enmarca en un proceso de pensamiento que parte de los aspectos generales a los particulares en busca de una conclusión o un argumento lógico que nos permitió generar evidencia sobre la intervención social llevada a cabo con los trabajadores participantes durante el año 2019.

Este es un estudio no experimental con datos secundarios (Vartanian, 2011); es decir, originalmente los datos no fueron recolectados para el fin de esta investigación, pero contienen información que al ser analizada permite alcanzar los objetivos de la misma.

Para el objetivo 1: Caracterizar sociolaboralmente los trabajadores que participan de la clínica jurídica de caso; se utilizaron las siguientes variables: descripción general de los participantes, sector económico, entidades promotoras de salud (EPS), las administradoras de fondos de pensiones (AFP) y las aseguradoras de riesgos laboral (ARL) y la temporalidad en la que han tenido una vinculación laboral.

Para el objetivo 2: Caracterizar los derechos vulnerados en seguridad y salud en el trabajo, se utilizaron las siguientes variables: motivo de la consulta a la clínica jurídica de casos, el tipo de trámite administrativo, año de afectación del trabajador y derecho vulnerado.

Para el objetivo 3: Descripción de la intervención de la clínica jurídica de caso, se retomó la información sobre el procedimiento, suministrado por la organización sindical.

Para el objetivo 4: Formular acciones para el fortalecimiento de la intervención de la clínica jurídica de caso, este fue construido de manera colectiva con la organización a partir de los resultados y análisis de la caracterización.

Se realizaron tablas de contingencia para identificar la distribución de la variable dependiente con otra variable independiente. A partir de un análisis descriptivo se lograron

ordenar la información y obtener de manera clara y concisa la información correspondiente a las condiciones sociolaborales de los trabajadores e identificar los derechos vulnerados en seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente, se incluyó un alcance correlacional el cual permitió medir algunas variables para establecer un grupo de tendencias porcentuales sobre las condiciones de salud de los trabajadores e información relacionada con el sector económico y entidades prestadoras de servicios de salud. Relacionadas.

5.1 Datos

Los datos provienen de la tabla de datos registrados por el COISO durante el proceso de atención a los trabajadores que les están vulnerando sus derechos en el lugar de trabajo y que las EPS o ARL no les reconocen las enfermedades derivadas del trabajo como una enfermedad laboral o un accidente del orden laboral. Estas personas conforman la clínica jurídica de casos en un espacio de socialización de sus casos con el propósito de buscar información y acompañamiento que le permita restablecer sus derechos en el entorno laboral.

En este espacio se registra la información general del trabajador y la descripción general del caso problemático. Adicional a la información del primer contacto reportada en la tabla de datos, se suma un conjunto de documentos anexos a su registro que hacen parte integral del caso y que constituyen el insumo principal que determina la intervención de COISO y tipo de procedimiento administrativo en pro del restablecimiento de derechos de los trabajadores. Esta información fue utilizada para construir una base de datos estructurados para el procesamiento y el análisis garantizando el aseguramiento de los datos.

De acuerdo con lo anterior, para realizar el procesamiento de la información se utilizó el programa SSPS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) un software que cuenta con licencia educativa, herramienta de gran utilidad para el proceso y análisis estadístico de información cuantitativa en la investigación (Moreno, 2008).

5.2 Procedimiento

En el proceso de depuración de los datos se realizó, en primer lugar, la revisión de la tabla original de registros, la cual contenía 226 personas registradas, en segundo lugar, se

identificaron 171 carpetas de casos de trabajadores participantes en la clínica jurídica de casos durante el año 2019, con un contenido promedio de dos documentos cada carpeta. En esta primera revisión se encontró que 101 personas no se encontraban registradas en la tabla inicial de registros y 155 personas no tenían carpeta digital que soportaran un proceso de intervención por parte del COISO. Se procedió a completar los registros para obtener un total de 326 personas registradas en la base de datos. La siguiente tabla ilustra las variables contenidas en la base de datos y los registros que fueron identificados y completados para cada variable:

Tabla 1
Variables de la base de datos

Variable	Base de datos original	Base de datos final	Observaciones
Nombre	226	326	
Identificación	0	169	variable creada
Género	0	326	variable creada
Empresa	212	285	
Sector económico	0	285	variable creada
EPS	189	306	
ARL	195	264	
AFP	205	241	
Años laborando en la empresa	0	82	variable creada
Año inicio de la afectación	0	82	variable creada
Descripción del caso	215	Si=315 Sin información=11	
Motivo de la consulta al COISO	0	Si=315 Sin información=11	variable creada
¿Se desarrolló algún tipo proceso-trámite por parte del COISO?	0	Si=171 Sin información=155	variable creada
Tipo de trámite administrativo	0	Si=171	variable creada
Derecho vulnerado	0	Si=171	variable creada

Las variables que fueron creadas corresponden a dimensiones identificadas en los datos suministrados y que reportan información pertinente para dar respuesta a la caracterización sociolaboral de los trabajadores, así como para identificar los derechos vulnerados en seguridad y salud en el trabajo.

En el procesamiento de los datos se completó la información general del trabajador y estructuramos los datos de las variables creadas así:

- Los sectores económicos se identificaron con la suministrada del nombre de la empresa.
- Los motivos de consulta se determinaron a partir de la lectura de la variable descripción del caso y la revisión de los documentos que fundamentan la evidencia de los casos de los trabajadores.
- El tipo de trámite administrativo fue construido a partir del documento creado por el COISO y que constituye el mecanismo jurídico mediante el cual el trabajador presenta su reclamación ante el organismo correspondiente.
- El derecho vulnerado es identificado a partir de las variables motivo de la consulta y tipo de trámite administrativo, pues es aquí donde se evidencia cuáles son aquellas barreras que presentan los trabajadores que conlleva a que recurra a un mecanismo jurídico para sus reclamaciones.

5.3 Consideraciones Éticas

La investigación utilizó datos como la identidad de los participantes e información personal, se contó con el compromiso de reserva la identidad de los participantes y sus datos se guiaron por el código de ética Núremberg y por principios éticos que aseguraron el bienestar de los sujetos participantes y de la sociedad en general (Shuster, 1997). El COISO fue informado del propósito de la investigación y se cumplió con el aval del equipo directivo para el acceso a la información, brindando a la organización utilidad, factibilidad y rigurosidad del estudio para el cumplimiento de los objetivos.

6. Resultados

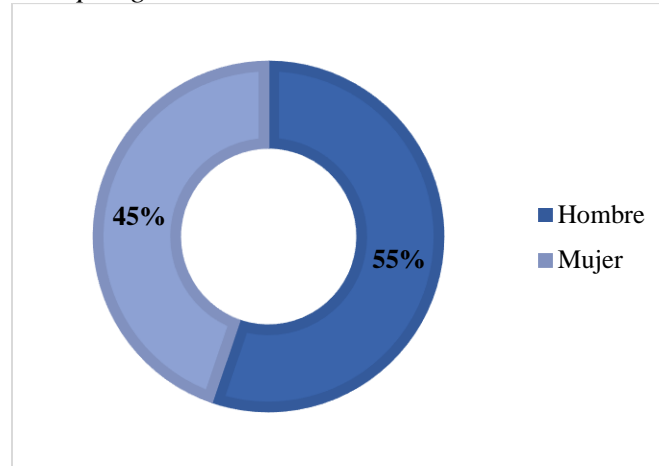
En esta sesión se presentan los resultados descriptivos y el proceso de análisis que dieron respuesta a cada uno de los objetivos planteados en esta investigación, la cual tuvo como propósito analizar el proceso de intervención de la clínica jurídica de casos en pro del restablecimiento de sus derechos laborales en seguridad y salud en el trabajo. En un primer momento se presenta la caracterización sociolaboral de los trabajadores (n=326) y los derechos vulnerados en seguridad y salud en el trabajo, en un segundo momento se describe la intervención de la clínica jurídica de casos y, finalmente, se formulan las acciones de fortalecimiento para la intervención. A continuación, se presentan los resultados de acuerdo con los momentos antes mencionados que dan respuesta a los objetivos planteados en esta investigación.

6.1 Caracterización sociolaboral de los trabajadores

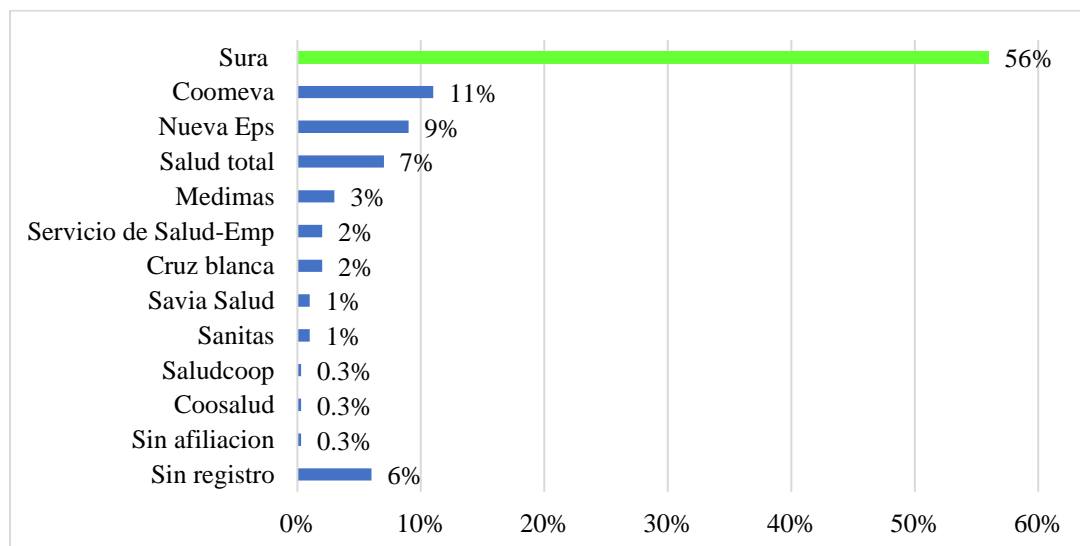
En primer lugar, se presenta la descripción general de los participantes, los sectores económicos a los que pertenecen las empresas en las cuales se presentó la vulneración de derechos, así como las Entidades Promotoras de Salud (EPS), las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y las Aseguradoras de Riesgos Laboral (ARL) en las que se encontraban afiliados los trabajadores; además, los sectores económicos a los cuales corresponden las empresas que registran los trabajadores y la temporalidad en la que han tenido una vinculación laboral.

6.1.1 Descripción general de los participantes

Se registraron 326 personas que participaron en la clínica jurídica de casos durante el año 2019. Se evidencia que predomina la participación de los hombres con 55% con respecto al 45% de participación de las mujeres en este espacio.

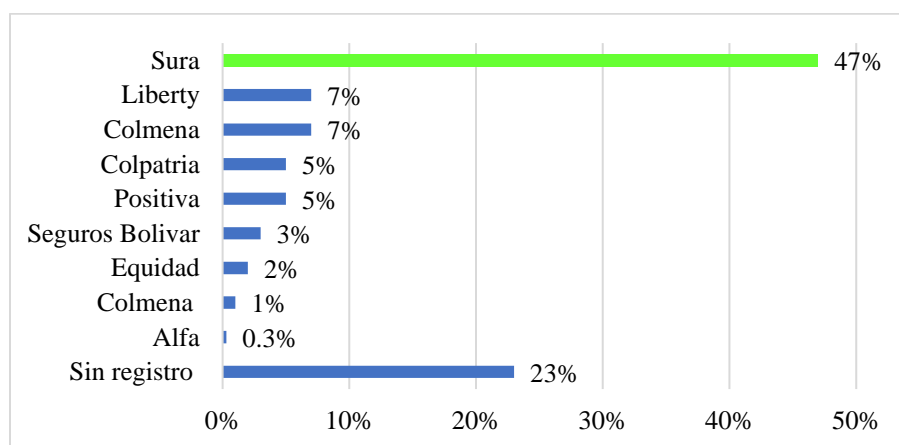
Figura 1*Número de participantes por género*

La entidad promotora de salud- EPS a la cuál pertenecen los trabajadores que participan en la clínica jurídica de casos, como puede verse en la Figura 2, se evidencia que el 56% de los trabajadores están afiliados a la EPS Sura con mayor porcentaje de trabajadores afiliados, a Coomeva el 11%, a la Nueva EPS el 9%, a Salud total el 7% y otras EPS reportan menos del 5%. Aquí es importante mencionar que al menos el 6% que no registran esta información corresponden a personas que se registraron como acompañantes al espacio de la clínica jurídica de casos.

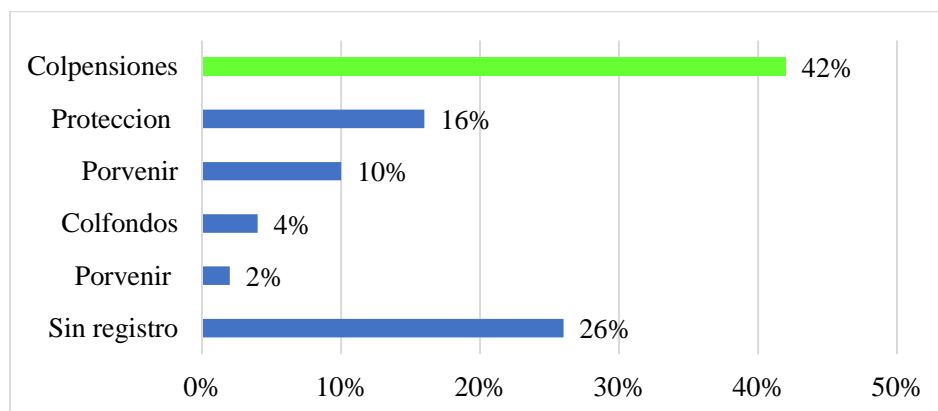
Figura 2*EPS a la cual pertenecen*

La aseguradora de riesgos profesionales- ARL a la cuál pertenecen los trabajadores que participan en la clínica jurídica de casos según Figura 3, se reporta que el 47% de los trabajadores se encontraba afiliado a Sura con un mayor porcentaje, seguido de Liberty y Colmena con un 7%, Colpatria y Positiva 5% y otras ARL con un porcentaje por debajo del 3%. Al menos el 23% no registran información en este campo. Aquí es importante tener en cuenta que, de ese porcentaje que no registra información, algunas personas participaron sólo como acompañantes de los trabajadores al espacio de la clínica jurídica de casos.

Figura 3
ARL a la cual pertenecen



Las administradoras del fondo de pensiones -AFP a la cuál pertenecen los trabajadores que participan en la clínica jurídica de casos según **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**, el 42% de los trabajadores se encuentran afiliados de Colpensiones, el 16% a Protección, el 10% a Porvenir, 4% a Colfondos y 2% a Porvenir y un 26% no registran información.

Figura 4*AFP a la cual pertenecen*

Según los datos de empresas registrados por los trabajadores que participaron en la clínica jurídica de casos durante el año 2019, se reportan 189 empresas con las cuales tienen algún tipo de relación laboral; de estas empresas 153 registran la participación de solo una persona vinculada, 36 empresas registran tener en promedio 3 personas vinculadas participantes en la clínica jurídica de casos y 41 personas no registran esta información. La Tabla 3 presenta 35 de estas empresas con más de un trabajador y que representa el 40.5% de los participantes en este espacio de la clínica jurídica de casos.

Tabla 2*Empresa a la cual pertenecen*

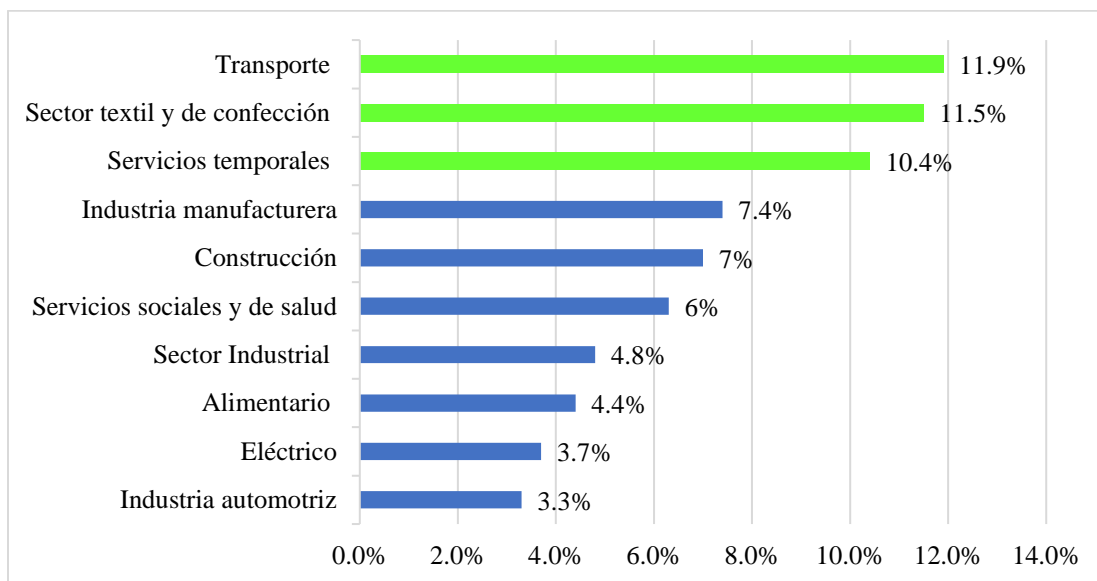
Empresas	No. de trabajadores
Alianza MEI	13
Sintracontexa	8
Sodexo	8
Ferro Colombia	6
Grupo familia	6
EPM	6
Cristal sas	5
Enka de Colombia	5
Formacol s.a.	5
Superpak	4
Akt motos	4

Empresas	No. de trabajadores
Duniton Corporation	4
Compañía Global de Pinturas sa	4
Sao6 – sistema alimentador oriental	3
Lima s.a.	3
Industrias Estra	3
Corona	3
Metro de Medellín	3
Fabricato	3
Alimentos cárnicos	3
Clínica las Vegas	3
Postobón s.a.	2
CMC maquinaria y construcción	2
Colanta	2
Hospital General de Medellín	2
Misión empresarial servicios temporales	2
Independiente	2
Saitel	2
Daring Collection	2
El punto del aseo	2
Cy colauto	2
Coninsa Ramon H	2
Wcp Colombia	2
Uno-A Aseo Integrado s.a.	2
ESE Hospital Mental de Antioquia	2
A1 equipos	2

De acuerdo con las empresas reportadas por los trabajadores, estas fueron clasificadas por sector económico, con el propósito de evidenciar el panorama general por sectores específicos a los que pertenecen los trabajadores que consultan en este espacio. La Figura 5 representa los diez primeros sectores que agrupan el mayor número de las empresas registradas y que representan al menos un 70% de las empresas registradas, para el 30% restante su porcentaje por sector está por debajo del 2.2%. Aquí podemos evidenciar que los trabajadores que participan a la clínica jurídica de casos presentan mayor porcentaje de participación son el sector transportes con un 11.9%, sector textil y de confección un 11.5% y servicios temporales un 10.4%. De acuerdo con estos resultados son los sectores que tienen

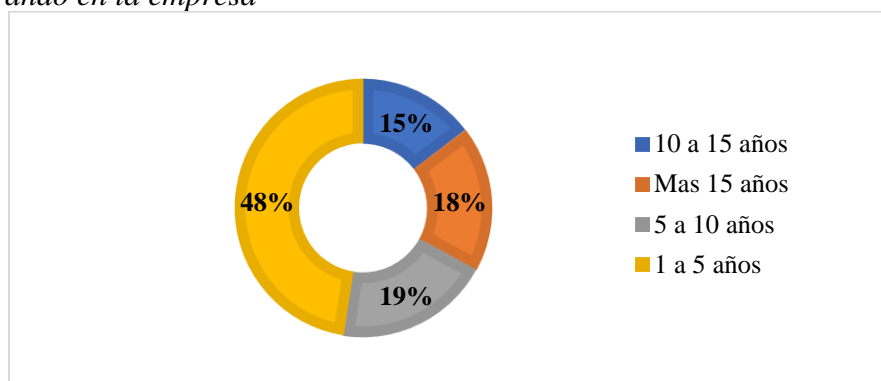
más problemáticas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo ya que convoca a los trabajadores a participar en la clínica jurídica de casos.

Figura 5
Empresas por sector económico



Los trabajadores que participaron en la clínica jurídica de casos durante el año 2019, según el Figura 6, 48% de los trabajadores reportan tener un vínculo laboral en la empresa durante un periodo entre 1 a 5 años, el 19% de los trabajadores reportan un periodo entre 5 a 10 años, 15% de los trabajadores reportan un periodo de 10 a 15 años y 18% de los trabajadores reportaron haber laborado por más de 15 años en estas empresas.

Figura 6
Años laborando en la empresa



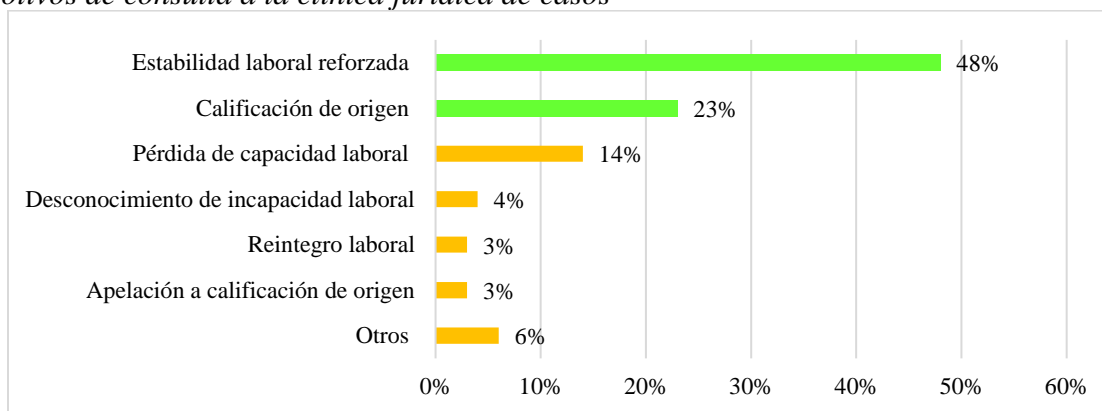
6.2 Caracterización de la vulneración de los derechos en salud de los trabajadores

En este apartado se pretendió evidenciar la intervención del COISO en la clínica jurídica de casos en pro del restablecimiento de los derechos en seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores que participan en este espacio, se procedió en primer lugar, a categorizar cada una de las descripciones de los casos de los trabajadores registrados por el COISO, es así como se logró establecer para 315 casos los motivos concretos, es decir, la causa u origen por los cuales los trabajadores participaron en este espacio (11 registros no presentan descripción).

La Figura 7 reporta los diferentes motivos de consulta en los cuales los trabajadores manifiestan el tipo de problemática laboral que los lleva a participar de este espacio de la clínica jurídica de casos y de la cual se vislumbra el tipo de exigencia legal requerida. Como se evidencia en el gráfico, la estabilidad laboral reforzada representa el 48% de los motivos de consulta, la cual consiste en el derecho que tiene todo trabajador a no ser despedido debido a una situación de vulnerabilidad. (Colombia. Ministerio de Trabajo, 1997). Por otra parte, la calificación de origen con un 23% de motivos de consulta; este hace referencia a el procedimiento por el cual se determina si la situación que conlleva a la enfermedad o al accidente ocurre por causa del trabajo (origen laboral) o si ocurre por circunstancias que no están relacionadas con la labor que desempeña (origen común), estas analizadas de acuerdo a circunstancias de tiempo modo y lugar.(Colombia. Ministerio de Trabajo, 1994).

Figura 7

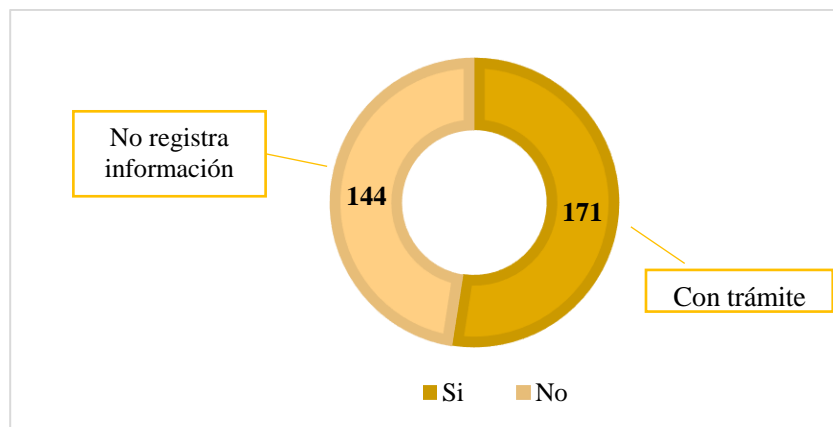
Motivos de consulta a la clínica jurídica de casos



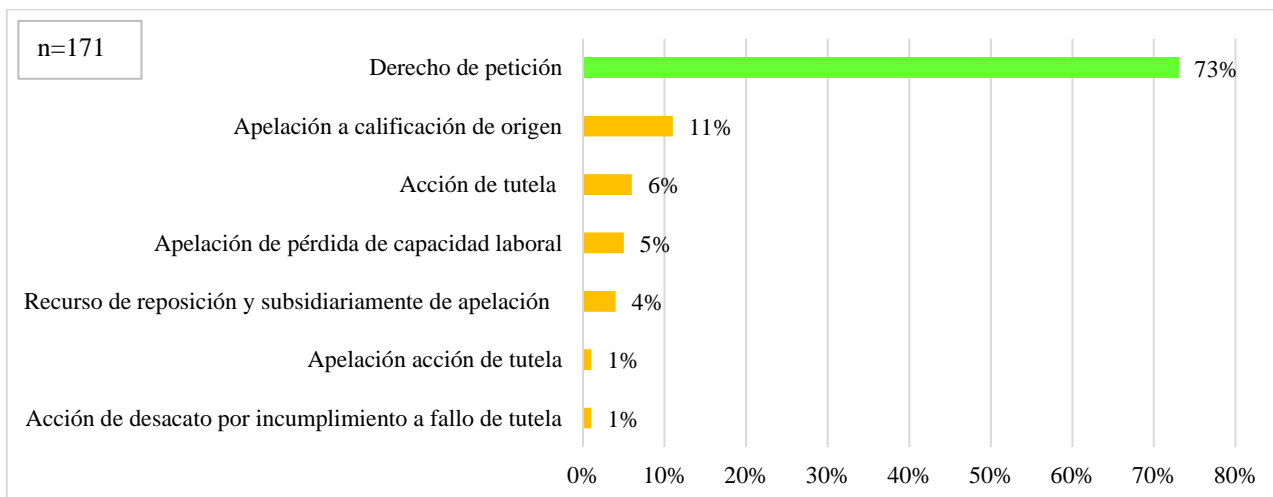
De acuerdo con los motivos de consulta de los trabajadores, se adelantó a través de la clínica jurídica de casos el trámite requerido para 171 casos problemáticos de estos trabajadores que manifestaron requerir el acompañamiento por parte del COISO, el análisis de la información en adelante se realizó en concordancia con el número de casos acompañados (n=171). Ver Figura 8.

Figura 8

¿Se desarrolló algún tipo proceso-trámite por parte del COISO?



A partir de los casos que demandaron acompañamiento, el COISO llevo a cabo el tipo de trámite administrativo requerido para intervenir la condición problemática del trabajador y de esta manera escalar su situación ante las entidades correspondientes. Ver Figura 9.

Figura**9***Tipo de trámite administrativo*

Como puede verse en el Figura 9, el 73% de los casos requieren los derechos de petición como el principal tipo de trámite administrativo que los trabajadores demandan de acuerdo con su caso; el 11% requieren la apelación a calificación de origen, la cual refiere a definir si la situación que conlleva a la enfermedad o al accidente ocurre por causa del trabajo (origen laboral) o si ocurre por causas que no están relacionadas con labor que desempeña (origen común); el 6% representa la acción de tutela; el 5% apelación de pérdida de capacidad laboral, la cual fundamenta una reclamación al fallo ante junta regional de calificación de invalidez, quienes establecen el porcentaje de afectación físico, mental o social de las personas para desempeñar su trabajo; el 4% corresponde a recursos de reposición y subsidiariamente de apelación, el cual indica que se revoque y modifique las inconsistencias que se identifiquen en el caso; con un 1% las apelaciones a las acciones de tutela y las acciones de desacato por incumplimiento a fallo de tutela.

De acuerdo con los resultados obtenidos frente al tipo de trámite administrativo, se consideró importante ilustrar a que tipo de reclamaciones estaban orientados los derechos de petición y las acciones de tutela, es decir, a que tipo de trámite administrativo estaban asociados según el motivo de consulta, el Figura 10 y 11 representa la relación de las acciones

de tutela y derechos de petición respectivamente, con el motivo de consulta de los trabajadores que se acompañaron a través de la clínica jurídica de casos.

Figura 10

Relación de acciones de tutela con el motivo de consulta

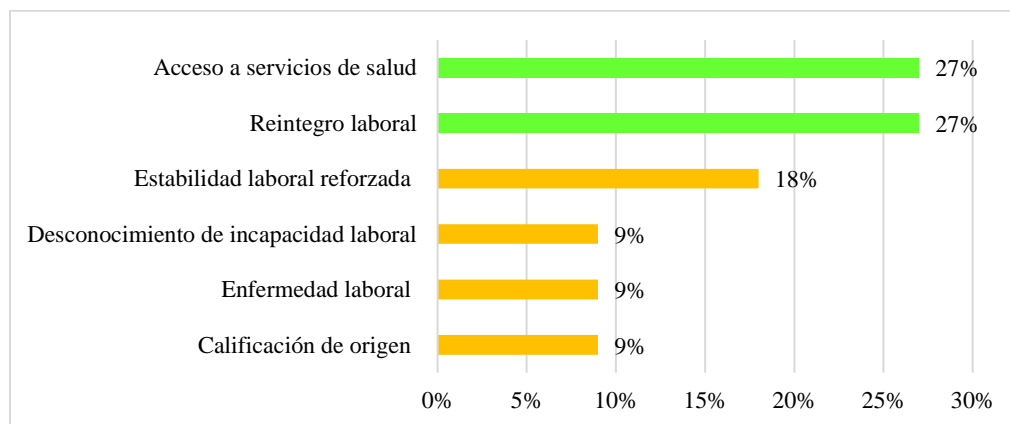
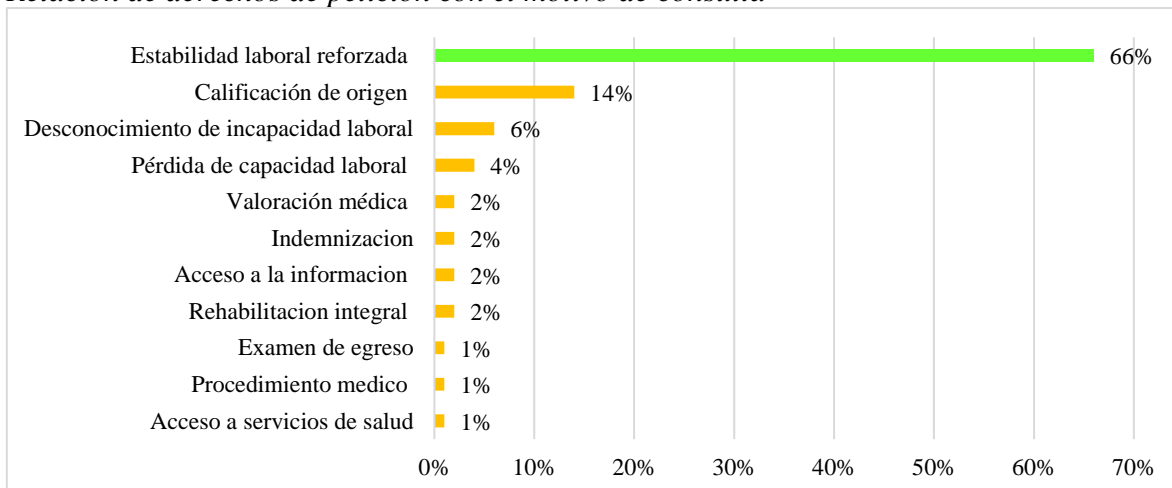


Figura 11

Relación de derechos de petición con el motivo de consulta

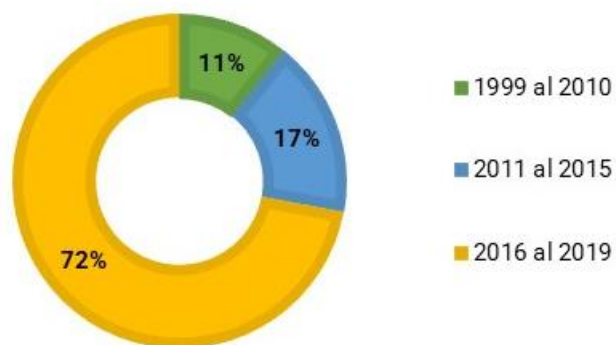


En conclusión, las acciones de tutela están relacionadas en un mayor porcentaje con reclamaciones orientadas al acceso de servicios de salud y reintegros laborales; por su parte, los derechos de petición están encaminados a requerir una estabilidad laboral reforzada, la cual refiere a establecer una protección especial a los trabajadores debido a una situación vulnerable en su ámbito laboral.

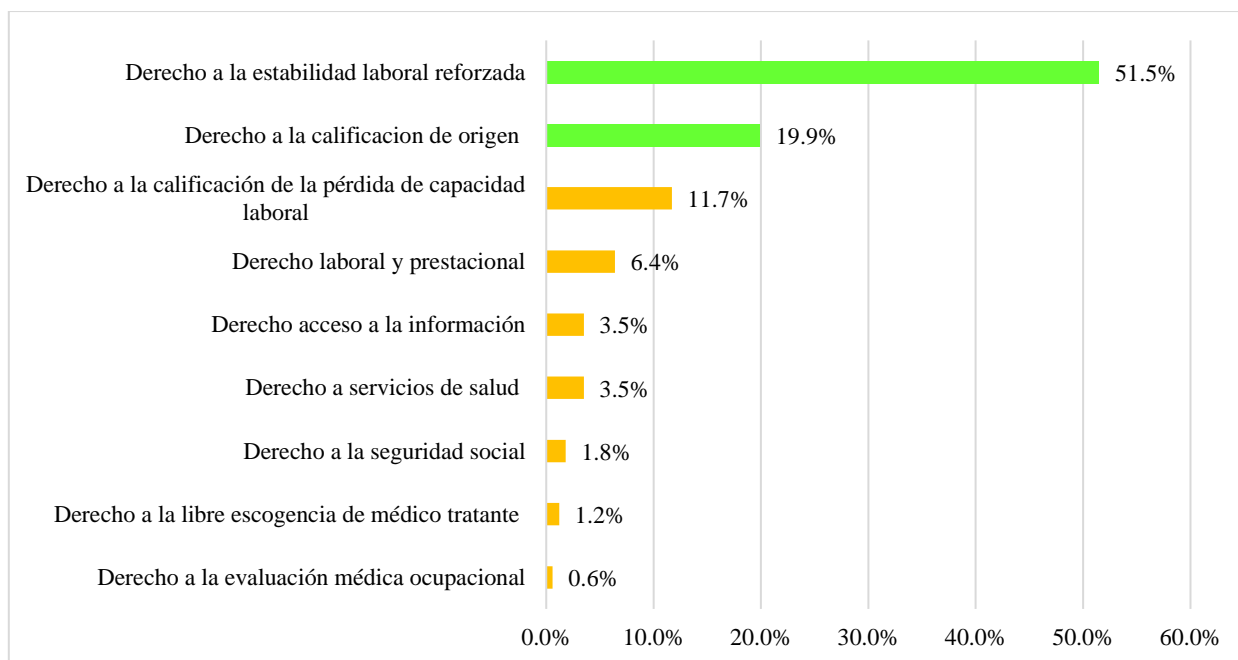
Los trabajadores participantes en la clínica jurídica de casos reportaron que el año en el cual inició la afectación a su estado salud encontramos que 72% de estos trabajadores vienen presentando algún tipo de afectación relacionada con las condiciones de trabajo durante los último tres años, el 17% manifiestan estar presentando la afectación durante 5 y 9 años y el 11% desde hace más de 10 años. Es decir, el mayor porcentaje para 2019 llevaba al menos entre 1 y 3 años de afectación, pero tenemos casos de personas que reportaron tener hasta 20 años con algún tipo de afectación a su salud.

Figura 12

Año de inicio de la afectación



A partir de los casos acompañados por la clínica jurídica de caso, en el Figura 13 podemos evidenciar los derechos vulnerados en materia de seguridad y salud en trabajo que más registran estos casos. Lo que se encontró fue que el derecho a la estabilidad laboral representa una mayor vulneración, es decir que el 51,5% de los trabajadores presentan un situación de vulnerabilidad o riesgo en la cual ven desmejoradas sus condiciones laborales y acuden a un recurso legal para la protección de sus derechos laborales, el 19,9% el derecho a la calificación de origen, el 11,7% derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral, en un porcentaje menor encontramos el 6,4% derecho laboral y prestacional, el 3,5% el derecho al acceso de la información y derechos a servicios de salud, el 1,8% derechos a la seguridad social, 1,2% derecho a la libre escogencias de médico tratante y 0,6% derecho a la evaluación médica ocupacional.

Figura 13*Derechos laborales vulnerados*

6.3 Proceso de intervención de la clínica jurídica de casos

El colectivo Intersindical de Salud Ocupacional- COISO, realiza semanalmente la clínica jurídica de casos, con una intensidad de dos horas, en este espacio participan trabajadores de corte operativo, los cuales requieren información y/o acompañamiento para intervenir algún tipo de situación en la que consideran que se les están vulnerando algún derecho laboral en salud.

Este espacio es orientado por el equipo coordinador del COISO y en algunos momentos se cuenta con el acompañamiento del médico laboral y un abogado, quienes hacen parte del colectivo. Al iniciar cada uno de los espacios, el COISO aclara que:

- El colectivo no tiene ninguna injerencia en los acuerdos que se den entre los abogados y la persona que llegue a este espacio.
- No opinamos en los casos en que el trabajador tenga poder firmado con un abogado.

- No tenemos compromisos ni con abogados ni médicos para adelantar procesos, mucho menos cobramos porcentajes a abogados y médicos.

(Comunicación personal, septiembre de 2015)

Los trabajadores que asisten al espacio de la clínica jurídica de casos por primera vez registran la información personal y otros de los asistentes ya cuentan con el acompañamiento de sus casos y comparten sus respectivos informes de seguimiento de sus casos.

La clínica jurídica casos es un foco de intervención directa en pro de la dignificación de los derechos de los trabajadores y este espacio permite reconocer ampliamente el caso a través de la escucha, y que tipo de ayuda requiere la persona, en procesos relacionados con su trabajo y en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo. La Figura 14 describe gráficamente qué es la clínica y las diferentes dimensiones sobre las cuales se da la intervención de la clínica jurídica de casos.

Figura 14

Intervención de la clínica jurídica de casos

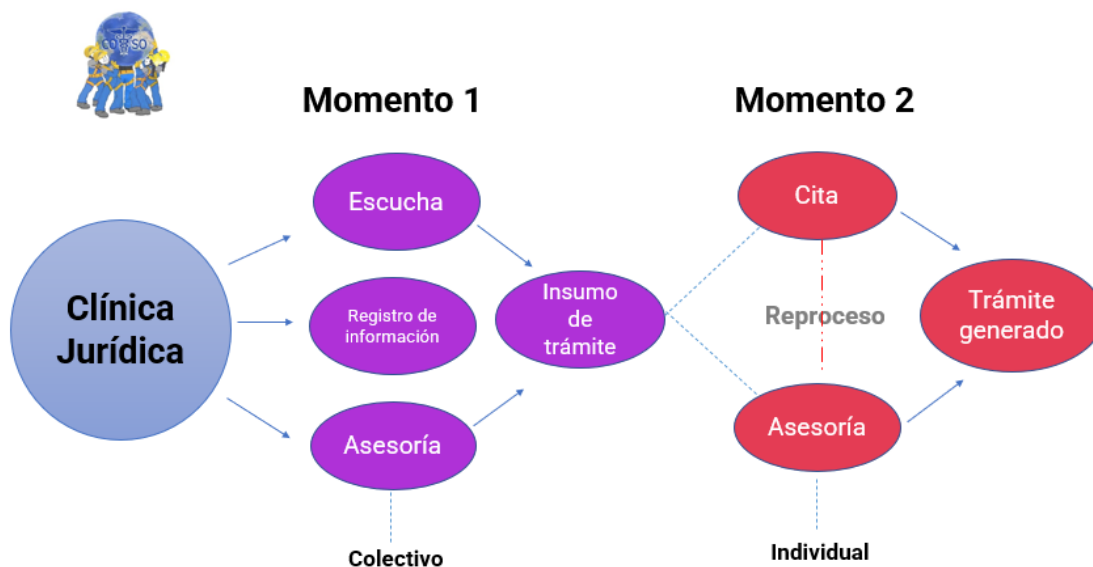


Se describe entonces el que hacer de esta intervención a partir de dos momentos así:
Momento 1: Este momento los constituye varias acciones al tiempo, se da un espacio

colectivo en el cual los trabajadores exponen su situación problemática, se realiza una asesoría de acuerdo con los casos expuestos y se registra la información correspondiente al caso, lo cual se convierte en el insumo principal para dar inicio al acompañamiento requerido para el trabajador.

Momento 2: Este momento lo constituye la asignación de una cita individual, se parte del caso expuesto por el trabajador en el espacio colectivo, donde ya se ha adelantado en un 50% a partir de esa relatoría de la descripción del caso el tipo de trámite que se llevará a cabo, se presenta en algunos casos información adicional por parte del trabajador, también se identifica que alguna información no es congruente con la expuesta en el espacio colectivo y es allí justamente donde identificamos un reproceso en el momento de generar el tipo de trámite.

Figura 15
Qué hace la Clínica jurídica de casos



6.4 Acciones de mejora para el fortalecimiento de la clínica jurídica de casos

Reconociendo en primer lugar el esfuerzo del capital humano de la organización sindical el COISO, el cual está conformado por trabajadores sindicalistas que hacen parte en

su gran mayoría de personas de sectores obreros e industriales, y que además están a cargo de este tipo de intervenciones, es clave darle continuidad y apoyo desde la academia para fortalecer su proceso como organización sindical.

Una de las acciones de mejoramiento sugeridas para la organización sindical, es el establecimiento de un mecanismo sistemático de registro de la información generada por la organización que permita la actualización y conservación de los procedimientos y lineamientos definidos por el COISO. Esto con el propósito de garantizar un sistema de información que contenga y genere información para el acompañamiento, seguimiento y evaluación del proceso de intervención, para lo cual deben seguir los procedimientos, medios y formatos que nutran los registros y permita a su vez tener disponible la información para la comunidad de los trabajadores y para la comunidad académica, esto con el fin de darle continuidad a los procesos de investigación los cuales permiten fortalecer la intervención.

Este ejercicio de caracterización de la información y de los resultados, es muy importante para la COISO, ya que de manera oportuna se logra contribuir a mejorar sus procesos. Desde Trabajo Social aportamos en el mejoramiento de los procesos de intervención social que le permite a la organización mejorar sus prácticas en pro de conocer y comprender las diferentes dimensiones de su proceso de tal manera que podamos aportar a orientar su trabajo en las clínicas jurídicas de caso, este mejoramiento se orientó a partir de dos aspectos:

“Operativos” los cuales incluyeron las siguientes acciones:

- Estandarización del registro de la información.
- Establecimiento de un procedimiento para depurar la base de datos.
- Reconocimiento de la importancia de los datos y los sistemas de información en la organización.
- Reconocimiento de la importancia de documentar la información.

“Estratégicos” los cuales incluyeron las siguientes acciones:

- Procedimiento metodológico para llevar a cabo la intervención.

- Seguimiento y evaluación de la clínica jurídica de casos que considere la calidad y eficiencia de la intervención en el proceso de acompañamiento de los casos de los trabajadores.

En el desarrollo de esta investigación se identificaron algunos puntos críticos relacionados con: el registro de la información que corresponde a dar un contexto sociolaboral de los trabajadores que acuden a la clínica jurídica de casos y el seguimiento y evaluación del proceso de intervención. En este sentido, fueron formuladas las acciones de mejora relacionadas con el procedimiento metodológico para el desarrollo de este espacio y una estrategia de evaluación y seguimiento a los casos de los trabajadores. A continuación se describen cada una de estas acciones:

6.4.1 Procedimiento metodológico para llevar a cabo la intervención de la clínica jurídica de casos

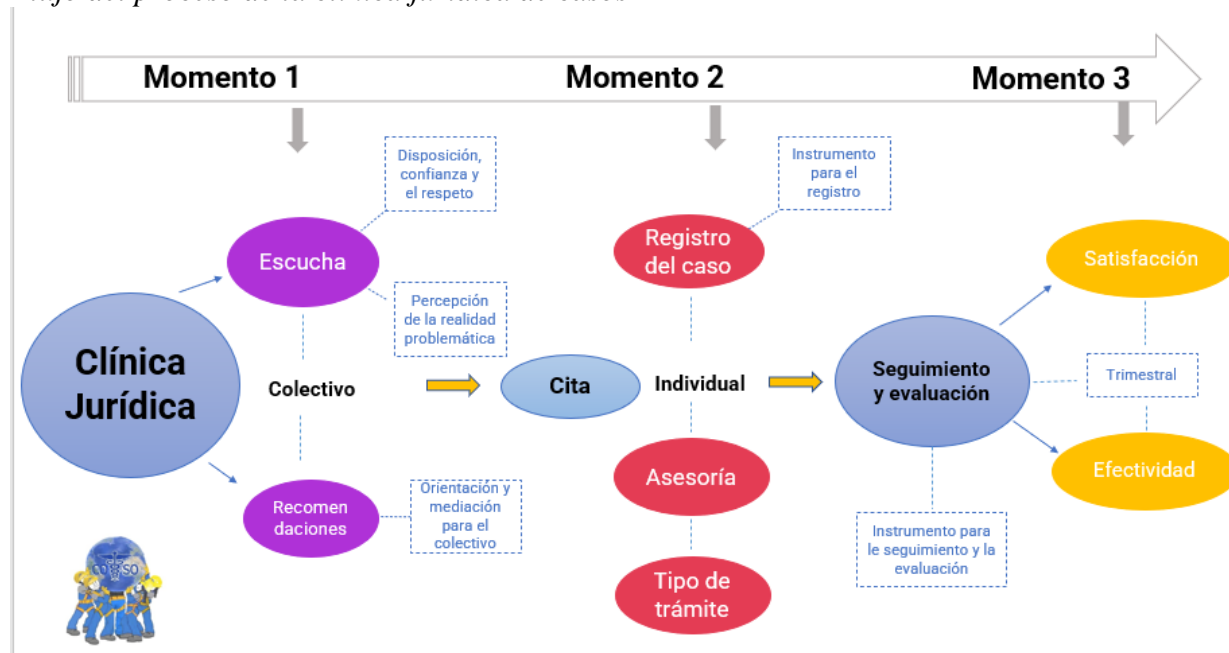
A partir de una construcción colectiva con los integrantes del COISO, se logró determinar el flujo operativo mediante el cual se lleva a cabo la clínica jurídica de casos, y definir un instrumento para el registro efectivo de la información. En la discusión se retomó el proceso actual y se resaltó la importancia de la clínica jurídica de casos, como un espacio colectivo de escucha activa de casos problemáticos de trabajadores que se encuentran en una situación vulnerable derivadas de sus condiciones de salud como consecuencia de su actividad laboral. En este sentido, se logró plasmar el desarrollo metodológico de la intervención de la clínica, permitiendo dar mayor un sentido al ámbito relacional con el trabajador, donde se establece directamente una acción de hospitalidad, de escucha activa y de acompañamiento con el propósito de afrontar una demanda relacionada con el restablecimiento de sus derechos en salud y que permite darle paso a una acción específica y un seguimiento y evaluación del proceso.

De esta manera, se sugiere determinar una estrategia de registro de información para los casos que requieren acompañamiento, en el cual se determina que en la primera sesión individual con el trabajador se registra toda la información sociolaboral y específica del caso para determinar el tipo de acompañamiento requerido y las acciones a emprender, esto

permitiendo salvaguardar la privacidad de la información del trabajador y efectividad en la diligencia de la información, pero que también aporte una orientación acorde a las condiciones del caso.

En la siguiente ilustración se esboza el procedimiento sugerido, como acción de mejora a nivel metodológico para desarrollar la clínica jurídica de casos. Ver Figura 16

Figura 16
Flujo del proceso de la clínica jurídica de casos



6.4.2 Seguimiento y evaluación al proceso de intervención de la clínica jurídica de casos

En el seguimiento y la evaluación de la clínica jurídica de casos se propone establecer una ruta de seguimiento que dé cuenta de la satisfacción y efectividad del caso de los trabajadores en el proceso de acompañamiento, y que a su vez constituya una herramienta que permita evaluar la pertinencia e impacto en los trabajadores que participan en este proceso, considerando las siguientes dimensiones:

- Calidad del tipo de trámite administrativo
- Trabajadores: Acceso al servicio, nivel de satisfacción

-
- Impacto en la problemática del trabajador
 - Eficiencia: que dé cuenta de los resultados del caso del trabajador

En este sentido, se propuso generar un instrumento que recogiera la percepción de satisfacción del proceso de acompañamiento a los trabajadores durante la intervención, así mismo, se incluyó indagar con los trabajadores el nivel de efectividad de este acompañamiento, permitiendo así evidenciar los avances, las transformaciones y las oportunidades de mejora en el contexto problemático de los casos intervenidos.

El instrumento fue diseñado a partir de espacios participativos con los integrantes del colectivo, partiendo de las generalidades ya identificadas y se fueron sumando aquellas preguntas claves para los procesos de la organización y que constituyen la información de las condiciones sociolaborales, el seguimiento y la evaluación del proceso de los casos de los trabajadores.

7. Discusión

EL propósito de esta investigación pretendió analizar el proceso de intervención clínica jurídica de caso del COISO para el restablecimiento de derechos laborales en seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores, durante el periodo 2019. Se identificaron las condiciones sociolaborales y los derechos vulnerados de los trabajadores participantes en este espacio, así mismo se realizó un recuento sistemático de la intervención específica de la clínica jurídica de casos y, finalmente, a partir de una construcción colectiva con la organización, se formularon las acciones de mejora tanto operativas como estratégicas para la clínica jurídica de casos.

Desde Trabajo Social este ejercicio de caracterización y reconocimiento de una línea de intervención en una organización sindical, que tiene un escenario de escucha para los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad por sus condiciones de salud desencadenas de su labor, fue muy enriquecedor desde nuestro que hacer al incidir en la potencialización de esta práctica para mejorar el proceso y también visibilizar frente a sus principales actores la importancia orientar y cualificar la intervención relacionada con el restablecimiento de derechos sobre las condiciones laborales de los trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, y en concordancia con las autoras (Mendoza & Flórez, 2014), es muy importante nuestro aporte para el desarrollo socio-organizacional de los colectivos y resaltar el significado de las intervenciones en el ámbito de exigibilidad y conocimiento de derechos a través de las agremiaciones y movimientos sindicales de trabajadores.

Por otra parte, en el contexto de esta investigación se logró evidenciar que el 48% de los participantes consultan sobre la estabilidad laboral reforzada como uno de los principales mecanismos jurídico-laborales sobre el cual los trabajadores más demandan su acompañamiento, estos registros se relacionan con el reporte de la corte constitucional, donde solo en el periodo de enero y mayo del 2019 el 37.04% represento una de las mayores pretensiones asociadas al derecho al trabajo (Colombia. Corte constitucional, 2019).

Dentro del resultado también se evidencia el sector económico del transporte como uno de los principales sectores en los que se desempeñan el 11.9% trabajadores que participan en este espacio y que presentan una condición de vulnerabilidad derivada de su labor. Según el observatorio de seguridad y salud en el trabajo, este sector presenta para el año 2019 una alta accidentalidad y adicionalmente se suman peligros asociados a las características de los tipos de transporte, personas o mercancía, que transportan, los cuales tendrían un impacto negativo sobre las condiciones de salud de las personas y el medio ambiente.

Entre otras problemáticas asociadas a las condiciones de salud de los trabajadores que aquí se evidencian, es importante resaltar la clínica jurídica de casos, como ese escenario de escucha e importancia a la condición de vulnerabilidad de los trabajadores y que representa una estrategia fundamental de la organización sindical para aportar al restablecimiento de los derechos laborales en seguridad y salud en el trabajo y es así como el análisis del proceso permite cualificar y fortalecer su intervención en pro de mejorar y darle calidad al acompañamiento que estos trabajadores requieren para mejorar sus condiciones laborales y de vida.

8. Conclusiones y Recomendaciones

La clínica jurídica de casos es un escenario participativo que acompaña a los trabajadores en una situación vulnerable y que encuentran en la organización sindical el COISO una alternativa para iniciar procesos para el restablecimiento de sus derechos laborales en salud. En este sentido, este acompañamiento se convierte en un reto importante para la organización y sus actores, en tanto los evoca a cualificar su intervención y a reconocer todas las dimensiones sociales que puedan afectar a los trabajadores en este proceso.

Dentro de las condiciones sociolaborales encontramos que los trabajadores que asisten a la clínica jurídica de caso en su mayoría son hombres, las afiliaciones a las entidades promotoras de salud, en su mayoría están EPS Sura, ARL Sura y AFP Colpensiones.

Los trabajadores que asistieron a la Clínica jurídica de casos durante el año 2019 llevan laborando en la empresa entre 1 a 5 años, es decir, son personas con poco tiempo en las empresas, de los cual se difiere de pensar que por la temporalidad se detone una enfermedad asociada al trabajo. Según el registro de la empresa, reportaron pertenecer en un mayor porcentaje a los sectores económicos de transportes con un 69.6%, sector textil y de confección un 67.4% y servicios temporales un 60.9%.

Las principales problemáticas que presentan los trabajadores en la clínica jurídica de casos están relacionadas con la estabilidad laboral reforzada y la calificación de origen, por ende esto desencadena significativamente en trámites administrativos como derechos de petición y procesos de calificaciones de origen.

En este sentido, la mayor vulneración de derechos laborales en salud, están asociadas a estabilidad laboral reforzada y calificación de origen, que desencadenan en efectos desfavorables para una relación negativa con su entorno laboral, sin embargo se resalta la importancia del rol de la organización sindical en el acompañamiento y mediación de los trabajadores en el ejercicio de la reclamación a sus derechos laborales en salud. Es así como, el reto de la organización es contribuir al restablecimiento de los derechos de los trabajadores desde una perspectiva crítica que aporta la intervención profesional de trabajo social para comprender los hechos sociales que constituyen esta problemática.

Se logró construir con el colectivo acciones de fortalecimiento encaminadas a, ordenar el registro sistemático de la información de los casos de los trabajadores para garantizar la calidad de la información recolectada, permitiendo cualificar los datos en respuesta a las necesidades del colectivo y de los trabajadores consultantes.

Así mismo, se estableció una estrategia de seguimiento y evaluación de los casos de los trabajadores, como un proceso de cambio que dé cuenta del impacto de la intervención social.

Como una de las principales recomendaciones para la organización sindical COISO, se sugiere poner en marcha la implementación de las acciones de mejora y fortalecimiento para el desarrollo de la clínica jurídica de casos, en particular para el seguimiento y la evaluación de los casos de los trabajadores, definir la temporalidad pertinente de acuerdo con las necesidades y capacidades de la organización.

Igualmente, se sugiere tomar como referente el procedimiento para el procesamiento de los datos del año 2019, con el propósito de realizar otros ejercicios investigativos debido a los datos disponibles desde el año 2017 con el ánimo de crear investigación reproducible a partir de las herramientas y estrategias utilizadas en este proceso en busca de generar conocimiento para la organización sindical.

Dirigir la capacitación de los trabajadores para que reconozcan los mecanismos a través de los cuales puede hacer reclamaciones ante las empresas contratantes, las entidades promotoras de salud, juntas Regionales y Nacionales de calificación de Invalidez, entre otros.

9. Referencias

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. A. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional Del Trabajo*, 122(2), 161-195. <https://doi.org/fj9qr5>
- Beltrán Moreno, D. (Ed.). (2006). *Nuevas perspectivas sobre prevención de riesgos y seguridad en la ciudad universitaria de Madrid: Madrid, 13 y 14 de diciembre 2005*. Servicio de Publicaciones de la Universidad Politécnica.
- Carballeda, A. J. M. (2016). *El enfoque de derechos, los derechos sociales y la intervención del Trabajo Social*. 4.
- Cerda Gutiérrez, H. (2011). *Los elementos de la investigación cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos*. Editorial Magisterio.
- Confederación Internacional Sindical, P. (2020). *Índice Global de los Derechos de la CSI*. 64.
- Colombia. Presidencia de la República. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Presidencia de la República.
- Colombia. Congreso de Colombia. (2012). *Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional*. Diario Oficial. <https://acortar.link/NBTDm>
- Colombia. Corte constitucional. (2019). *Boletín de estadísticas de la Corte Constitucional enero-mayo de 2019*. 22.
- DANE. (2018). *Investigas Estudios innovadores sobre economía, género e indicadores*. <https://acortar.link/mGI3c8>
- Defensa de derechos laborales. (2017, enero 19). *Escuela Nacional Sindical*. <https://www.ens.org.co/te-servimos/defensa-derechos-laborales/>
- Dirección del Trabajo. (2020, diciembre). *¿Cuándo se entienden vulnerados los derechos y garantías de los trabajadores (as)?* DT - Consultas. <https://acortar.link/i3aTkA>
- Fasecolda. (2019, mayo). *El Sistema de Riesgos Laborales protege a los trabajadores del país*. <https://acortar.link/IH7Nf>
- Gallo, O. V. (2016). *La salud laboral en el siglo XX y el XXI: De la negación al derecho a la salud y la enfermedad*. Fondo Editorial Escuela Nacional Sindical.

- García, A. C. (2008). El sistema general de riesgos profesionales vigente en Colombia -una visión interna y desde la decisión 584, instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo. *International Law*, 13, 216-253.
- Güendel, L. (s. f.). *La política pública y la ciudadanía desde el enfoque de los derechos humanos: La búsqueda de una nueva utopía*. 50.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS España*.
- Manothum, A., & Rukijkanpanich, J. (2010). A participatory approach to health promotion for informal sector workers in Thailand. *Journal of Injury and Violence Research*, 2(2), 111-120. <https://doi.org/10.5249/jivr.v2i2.36>
- Marín, Y. A., Higueta, Y., Guerra, D. P., Gómez, D., & Soto, M. (2020). Derecho a la Salud en el Trabajo: Vulneración y fragmentación en su comprensión y materialización. *Hacia la Promoción de la Salud*, 1, 17.
- Mendoza, L. P., & Flórez, Y. D. (2014). *Trabajo Social Organizacional Y En Salud Ocupacional En Colombia. Inicios, Desarrollos Y Desafíos*. 25.
- Colombia. Ministerio de Trabajo. (1994). *Decreto 1832 de 1994. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales*. Diario Oficial. <https://acortar.link/Z2bjlc>
- Colombia. Ministerio de Trabajo. (1997). *Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial. <https://acortar.link/0jexWe>
- Colombia. Ministerio de Trabajo. (2013). *II Encuesta Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos*. Diario Oficial. <https://acortar.link/Tq3ILO>
- Colombia. Ministerio del trabajo. (2014). *Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales*. Diario Oficial. <https://acortar.link/RmwigVL>
- Moreno, E. (2008). *Manual de Uso SSPS*. <https://acortar.link/ZvZ626>
- Noguera, J. M. (2016). *Las vulneraciones a los derechos laborales en los procesos de selección y administración en las organizaciones Colombianas*. <https://acortar.link/QcGY5c>
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). *Historia del 28 de abril* [Documento]. <https://acortar.link/HQOLmF>

-
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. <https://acortar.link/265jc1>
- Piedrahita, C. (2012). La negociabilidad de los derechos laborales: Un análisis económico. *Ecos de Economía*, 16(34), 7-27. <https://doi.org/10.17230/ecos.2012.34.1>
- Sagastizabal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Santos, J. C. B. dos, & Hennington, É. A. (2013). Aqui ninguém domina ninguém: Sentidos do trabalho e produção de saúde para trabalhadores de assentamento do Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra. *Cadernos de Saúde Pública*, 29(8), 1595-1604. <https://doi.org/10.1590/S0102-311X2013001200012>
- Shuster, E. (1997). Fifty years later: The significance of the Nuremberg Code. *New England Journal of Medicine*, 337(20), 1436-1440.
- Vartanian, T. (2011). *Secondary data analysis*. Oxford University Press.
- World Health Organization. (2006). *Colaboremos por la salud: Informe sobre la salud en el mundo*. Organización Mundial de la Salud. <http://site.ebrary.com/id/10161471>
- Witker, J. (2008). Derecho económico y derecho del trabajo: Las sinergias de la globalización. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 275-289.
- Grolemund, G., & Wickham, H. (2018). R for Data Science. <http://r4ds.had.co.nz/>

Anexo

Anexo A. Formulario para el registro de seguimiento y evaluación de la clínica jurídica de casos.

Ver enlace aquí: <https://forms.gle/spQnqihbLqCDncz99>



Registro y seguimiento para el acompañamiento de la Clínica Jurídica de Casos- COISO

La Corporación Colectivo Intersindical de Salud Ocupacional -COISO lo invita a diligenciar la información requerida para el registro, acompañamiento y evaluación a la problemática referida en seguridad y salud en el trabajo que presentan los trabajadores que participan el Clínica jurídica de casos.

La información aquí recolectada será administrada por los líderes encargados por el COISO para el acompañamiento de casos y estará dispuesto de acuerdo a la aceptación de la política de tratamiento de datos del Colectivo.

Enlace de política de datos: <https://coiso.org/politica-de-manejo-de-datos/>