

Análisis de las garantías laborales de los trabajadores de C.I. Prodeco S.A, frente a los procesos de devolución de títulos mineros en el departamento del Cesar.

Autora:

Wendy Sandrid Chavez Afanador  
Trabajo para optar el Título de Abogada 1

Director

Angy Maryury Bernal  
Abogada egresada de la Universidad Industrial de Santander

Tutora

Mónica Paola Gómez  
Directora del Centro de Atención Laboral Valledupar

Universidad Industrial de Santander  
Facultad de Ciencias Humanas  
Escuela de Derecho y Ciencia Política  
Bucaramanga

2022

### **Agradecimientos**

A mis padres, quienes desde su humildad con su arduo trabajo y dedicación me han enseñado el valor del trabajo duro y la tenacidad necesaria para no desfallecer, aunque se compliquen las circunstancias, a ellos gracias por brindarme una parte de su mundo, por priorizar mi educación en medio de las dificultades y por cada esfuerzo diario para poder brindarme el acceso a la educación superior, son el motor de mi vida, aquí se consuma el fruto de nuestro esfuerzo; juntos lograremos grandes cosas.

A cada persona que contribuyó en el desarrollo de esta práctica, desde la Dra., Paola Gómez, quien me admitió como practicante en el Centro de Atención Laboral – Valledupar, hasta el último trabajador que me permitió asesorarlo, este camino me llevó a descubrirme como profesional y a encontrar mi área en el mundo del derecho.

A todos mis amigos cercanos, quienes me apoyaron en las circunstancias difíciles y con sus palabras de aliento fortalecieron mis ganas de seguir adelante y continuar con mi descubrimiento como persona.

A mi alma máter que, si pudiera volver a nacer la seguiría escogiendo, porque me ayudó a formar un criterio que estoy segura no hubiera forjado en otra universidad, estoy orgullosa de haber pasado una de las mejores etapas de mi vida en la Universidad Industrial de Santander.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	9
<b>1. Planteamiento Del Problema.</b> .....	12
<b>2. Alcance</b> .....	19
<b>3. Objetivos</b> .....	24
<b>3.1. Objetivo general</b> .....	24
<b>3.2 Objetivos específicos</b> .....	24
<b>4. Metodología.</b> .....	25
<b>5. Información sobre la organización</b> .....	28
<b>5.1. Descripción de la organización o entidad.</b> .....	28
<b>5.2. Sectores</b> .....	28
<b>5.3. Sector de focalización de la práctica jurídica</b> .....	29
<b>5.4. Servicio</b> .....	30
<b>5.5. Organigrama</b> .....	31
<b>6. Marcos de referencia</b> .....	35
<b>6.1. Marco de antecedentes jurídicos:</b> .....	35
<b>6.2. Marco teórico</b> .....	51
<b>6.3. Marco conceptual:</b> .....	55
<b>7. Desarrollo de la práctica jurídico social</b> .....	59
<b>7.1. Identificar la naturaleza jurídica del grupo Prodeco s.a. y en qué consiste la devolución de los títulos mineros, para a partir de esta información determinar las garantías laborales que tienen los trabajadores frente al proceso de terminación unilateral de contrato</b> .....	59
<b>7.2. Determinar los derechos y garantías de los trabajadores del grupo prodeco s.a., frente a una terminación del contrato de trabajo por parte de ésta, haciendo un estudio normativo basado en la legislación vigente.</b> .....	71
<b>7.3. Determinar las acciones y estrategias jurídicas que se han generado en medio de la práctica dentro del centro de atención laboral, con el fin de orientar a los trabajadores de las minas calenturitas y la jagua en la reclamación de sus derechos</b>	

frente a la terminación unilateral de sus contratos de trabajo por parte del grupo Prodeco s.a.....	84
7.4. Elaborar un manual de orientación desde el centro de atención laboral donde se consignen las garantías laborales de los trabajadores del grupo Prodeco s.a., frente a la terminación de los contratos de trabajo por parte de ésta y socializarlo con ayuda del centro de atención laboral mediante capacitaciones a los trabajadores, con el fin de poder brindarles herramientas legales, que les permitan identificar la mejor vía para proceder en los casos de terminación unilateral de contrato por parte de la empresa..	94
8. Conclusiones.....	96
Referencias Bibliográficas .....	101

**Lista de Ilustraciones**

**Ilustración 1.** Mapa de localización de las minas de Prodeco. .... 13  
**Ilustración 2.** Evidencia de capacitación y asesoría de trabajadores Sintracarbón - seccional ciénaga 95

**Lista de Apéndices**

Apéndice A. Despido sin justa causa: Manual de apoyo del trabajador.

## Resumen

**Título:** Análisis de las garantías laborales de los trabajadores de C.I. Prodeco S.A, frente a los procesos de devolución de títulos mineros en el departamento del Cesar\*

**Autor:** Wendy Sandrid Chavez Afanador\*\*

**Palabras Clave:** CAL, derecho laboral individual, derecho laboral colectivo, Minería.

**Descripción:** Este proyecto de grado en la modalidad de práctica jurídico social, permitió apoyar al área de derecho laboral individual y colectivo al Centro de Atención Laboral Valledupar, con el fin de brindar asesoría jurídica a los trabajadores de asociaciones sindicales en el sector minero energético, los cuales fueron despedidos debido a la actual contingencia de devolución de títulos mineros por parte de la empresa C.I. PRODECO S.A., ante la negativa de la Agencia Nacional de Minería de suspender las operaciones. Dentro de las actividades llevadas a cabo, se desplegaron acciones de tutela, derechos de petición, quejas y acciones tendientes a buscar la garantía de los derechos de los trabajadores; todo ello originado en las distintas brigadas jurídicas realizadas a lo largo de la práctica, lo que permitió orientar la ruta pertinente para cada trabajador, teniendo en cuenta que lo primordial ante este hito dentro de la minería colombiana era la defensa de los puestos de trabajo. Así las cosas, se realiza la presentación de los resultados evidenciados en el acompañamiento de asesoría jurídica del Centro de Atención Laboral Valledupar, habida cuenta de los casos determinados y a los cuales se les dio seguimiento en el marco de la práctica jurídico social.

---

\*Trabajo de Grado

\*\* Facultad de Ciencias Humanas, Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora: Angy Maryury Bernal.

**Abstract**

**Title:** Analysis of the labor guarantees provided to C.I. Prodeco S.A workers, due to the returning process of mining titles in the department of Cesar\*

**Author:** Wendy Sandrid Chavez Afanador\*\*

**Keywords:** Labor Attention Center, individual labor law, collective labor law, Mining.

**Description:** This degree project in the social legal practice modality, support was provided to the area of individual and collective labor law at the Valledupar Labor Attention Center, in order to provide legal advice to workers organized in union associations in the mining sector. energy, which were being fired due to the current contingency of returning mining titles process by the company C.I. PRODECO S.A., given the refusal by the National Mining Agency to suspend operations. Among the activities carried out, protection actions, petition rights, complaints and any corresponding action that tended to guarantee the rights of workers were done in order to support the legal practice; the latter actions named, were originated in the different legal brigades, that were carried out throughout the practice in order to be aware of the corresponding cases and also guide the pertinent route for each worker, taking into account that the essential thing before this milestone within Colombian mining it was the defense of jobs. Thus, the presentation of the results evidenced in the accompaniment of legal advice within the Valledupar Labor Attention Center is made, taking into account the specific cases and which were followed up within the framework of social legal practice.

---

\* Degree Project

\*\* Faculty of Human Sciences, School of Law and Political Science. Director: Angy Maryury Bernal

### Introducción

El 21 de febrero de 1989, la Autoridad Minera colombiana y la sociedad C.I. PRODECO S.A. PRODUCTOS DE COLOMBIA S.A. suscribieron el Contrato N° **044-89 (FJUA-01)**, el cual se centraría en la Exploración y Explotación Minera Carbonífera de un área de 6.688 hectáreas y 9000 m<sup>2</sup>, localizada en los municipios de EL PASO, BECERRIL Y LA JAGUA DE IBIRICO, en el departamento del CESAR, dicho contrato tendría un término de treinta años que iniciarían a partir de la inscripción en el Registro Minero Nacional, lo cual tomó lugar el 03 de julio de 1990. En el año 1995, Glencore (compañía multinacional de recursos naturales) adquiere a Prodeco, lo cual incluyó Puerto Zúñiga, la mina calenturitas y la mina de Cerrejón Central, de esta forma, se empieza progresivamente a adquirir minas como La Jagua, Consorcio Minero Unido y se da la creación de Puerto Nuevo, para la producción masiva de carbón térmico, la cual se incrementa con los años y llega a resultados tales como 19.5 millones de toneladas de carbón en el año 2014 (Prodeco, 2021)

Posteriormente, el 04 de febrero de 2021, luego de varios años de extracción en las diferentes minas, las compañías del Grupo Prodeco titulares de los contratos mineros para la operación de las minas Calenturitas y La Jagua, presentaron su renuncia a los contratos mineros a la República de Colombia a través de la Agencia Nacional de Minería (ANM). Esta decisión se encontraba basada en razones técnicas y económicas que afectaron los proyectos mineros, tales como: la caída de los precios internacionales del carbón y la incertidumbre de su recuperación a largo plazo, los altos costos de operación minera de La Jagua y Calenturitas y el no otorgamiento

de permisos ambientales en desarrollo de decisiones administrativas y judiciales, lo anterior incrementó las necesidades de la inversión de recursos de caja de los proyectos para darles inicio nuevamente. (Prodeco, s.f.)

Con dicha situación, el Grupo Prodeco determinó inviable seguir desarrollando los proyectos mineros de La Jagua y Calenturitas, dado que, tanto para el mismo grupo como para sus accionistas, representaban un enorme reto en cuanto a recursos de inversión y fondos se refiere.

El 18 de diciembre de 2020, la Agencia Nacional de Minería negó el recurso de reposición que interpusieron las compañías del grupo Prodeco, donde requerían la suspensión temporal de las actividades por razones técnicas y económicas, conforme al artículo 54 del Código de Minas. Tras esta decisión, el grupo Prodeco realizó una revisión de los planes mineros a desarrollar, de forma que se pudieran identificar alternativas de mejoramiento de sus costos de operación y de las condiciones financieras de los proyectos, concluyendo ante dicha revisión que el realizar el reinicio de las operaciones mineras era inviable económica y financieramente para las compañías.

Basándose en lo anterior, y dado que la solicitud de suspensión no fue aprobada, la decisión del grupo Prodeco y sus accionistas fue la de renunciar a los contratos mineros, estableciendo ésta como una alternativa de última instancia desde septiembre de 2020, en caso de que no se aceptara la solicitud de suspensión, decisión que fue tomada el 04 de febrero de 2021.

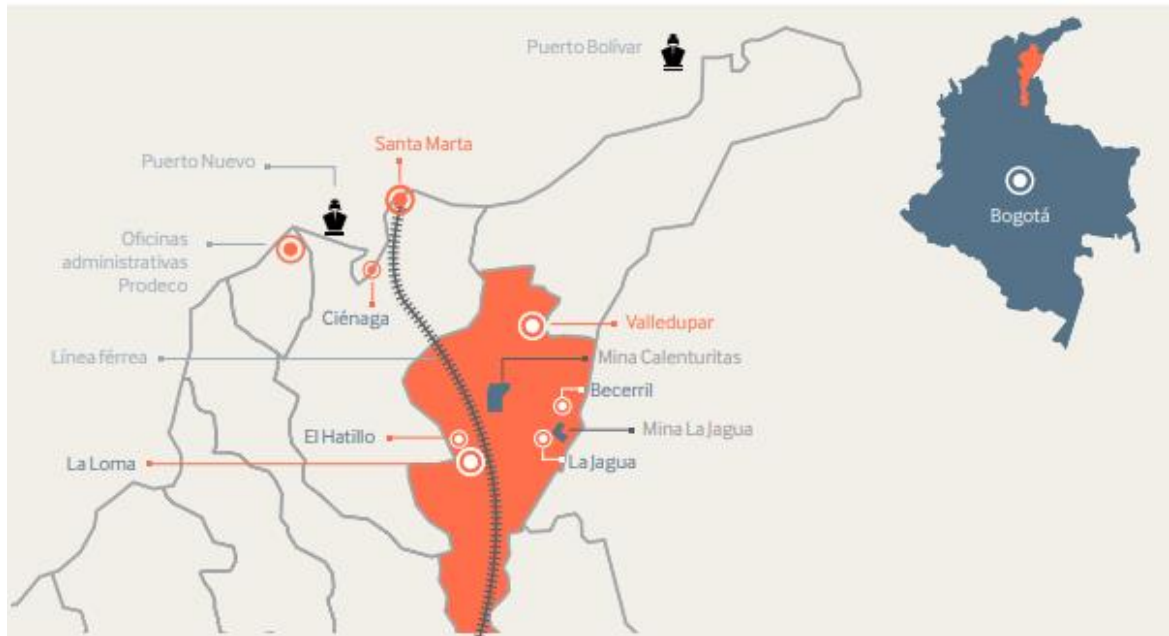
Debido a la terminación anticipada de los contratos mineros por parte del Grupo Prodeco, se debe cumplir una obligación contractual por parte del mismo, que atiende a entregar a la Agencia Nacional de Minería los frentes de operación minera en condición productiva, como lo señalan las cláusulas aplicables de los contratos mineros.

Esta situación tiene múltiples impactos sociales, económicos y ambientales, caso que compete a esta práctica, dado que la afectación que este escenario está causando a los trabajadores de las minas del Cesar en donde desarrollaba sus labores de extracción el grupo Prodeco, es la que se quiere analizar para realizar un estudio de las garantías que tienen los trabajadores frente a este proceso. Además de considerarse un hito esta situación, dado que es la primera vez que una multinacional (Glencore) renuncia al desarrollo de una operación que se hace a gran escala y que sus razones son por temas distintos al cierre natural del proyecto minero, pues las minas todavía tienen potencial de extracción para continuar con el mismo, siendo el fin de esta práctica analizar las alternativas y garantías laborales que Prodeco está presentando a los trabajadores que han desempeñado sus labores en este proyecto, estableciendo una relación del plano legal-formal frente al plano real-material que es al cual se enfrentan los trabajadores.

### **1. Planteamiento Del Problema.**

La región costa norte de Colombia, específicamente el Cesar, tiene como una de sus principales fuentes económicas la minería, aportando ésta el 27% de los ingresos que nutren al departamento y al país, tomando así el Cesar un impulso en su economía en la última década, a raíz de la explotación de minas de carbón a cielo abierto, liderado por múltiples empresas multinacionales dentro de las cuales se encuentra Glencore representada por C.I. PRODECO en Colombia, dicha explotación se da principalmente en el municipio El Paso, Becerril, Agustín Codazzi y La Jagua de Ibirico, donde se han realizado hallazgos de grandes yacimientos en el sitio conocido como el Descanso, es así como a partir del año 2004, el Cesar se convirtió en el primer productor nacional de Carbón (Cesar, s.f.).

Estos municipios realizan su producción de carbón en distintos porcentajes, a saber, la Jagua de Ibirico con el 43% de participación, seguido de Becerril con el 29%, Agustín Codazzi con el 20% y por último El Paso con el 8%, de esta forma el aporte de la explotación de minas y canteras al PIB departamental constituyó un 44,6% para 2018 (Pabón, s.f.) y asimismo para el 2019 el Cesar registró un aumento en la producción de carbón del 6.5%, al pasar de 19.6 millones de toneladas en el primer tercio de 2018 a 20.9 millones, continuando así con el aporte del 88% del total de las regalías del sector (ANM, 2019).

**Ilustración 1.** Mapa de localización de las minas de Prodeco.

Fuente: Grupo Prodeco 2020

La industria carbonífera y su presencia en la región, no solo ha impactado el sector económico sino que intensificó las diferentes dinámicas de violencia del departamento, generando múltiples vulneraciones de derechos entre las que se encuentran: despojo de tierras, asesinatos y desplazamientos forzados, aunado a ello, existen otros impactos relacionados con desviación de fuentes hídricas y contaminación del aire que generó el reasentamiento involuntario de las comunidades Plan Bonito, El Hatillo y Boquerón que se encontraban previamente en la región (Pabón, s.f.) Además, esta industria ha vuelto dependiente el sector de la producción de carbón en cuanto a empleabilidad se refiere, tanto así que según un reporte del según reporte del DANE respecto a la toma de decisiones regionales en el año 2019,

existían treinta y ocho mil setecientos setenta trabajadores dependientes de esta industria en el departamento (DANE, 2019), dentro de los cuales tenemos al proyecto Calenturitas que empleó 765 personas directamente y 2.420 fueron contratistas (ANM, Calenturitas , 2019 ), así como La Jagua empleó directamente a 716 personas y a 1.702 contratistas para el año 2019 (ANM, 2019).

El grupo Prodeco, se ha encargado de realizar la extracción de carbón en Colombia en la mina Calenturitas, localizada en los municipios de La Jagua de Ibiríco, El Paso y Becerril en el centro del departamento del Cesar, y la Mina La Jagua, ubicada en el municipio de La Jagua de Ibiríco en el departamento del Cesar, desde el año 2004 y 2005 respectivamente hasta el año en curso; destacándose por generar altos resultados de producción en cuanto a extracción de carbón se refiere. Prueba de ello son las estadísticas que provee la Agencia Nacional de Minería, ubicando a C.I. Prodeco S.A. como la segunda empresa presente en la región en obtener la mayor producción con su proyecto Calenturitas con un acumulado de 8.816.484 para el 2019 (ANM, Regalías y Contraprestaciones económicas, 2019) y a su vez en cuanto a regalías se obtuvieron \$1.383.551.040,000 pesos para el año 2019 Y \$860.933.097,000 de pesos para el año 2020 (SIMCO, 2019).

En cuanto al comercio exterior, según la SIMCO para el 2019 el departamento realizó exportaciones de un total de 43.9 millones de toneladas de carbón por valor de \$3.011 millones de dólares, los cuales representan el 53% del total de ingresos recibidos a nivel nacional por concepto de exportaciones del mineral. El producto que se obtiene para exportación es el carbón térmico, un tipo de carbón mineral que se utiliza para generar electricidad, fabricación de cemento, industria

textil y de alimentos (SIMCO, s.f.), éste es requerido nacional e internacionalmente y los principales socios comerciales del departamento del Cesar son: Turquía con el 17,5% de participación, Israel y México cada uno con participación del 9,9%, Corea con el 9,8%, Brasil con el 8%, Chile con el 7,9%; Estados Unidos con el 6.1% y otros países como Guatemala, Países Bajos, Puerto Rico, Polonia, Portugal, República Dominicana, Canadá, España y China con una participación en proporciones inferiores al 5% (Cardoso, s.f.)

Luego de ésta amplia trayectoria, el Grupo Prodeco, empezó a advertir ciertos cambios en la producción desde su perspectiva, tales como la caída de los precios internacionales del carbón y la incertidumbre de su recuperación en el largo plazo, los altos costos de operación minera de las minas La Jagua y Calenturitas, así como el no otorgamiento de permisos ambientales en el desarrollo de decisiones de orden administrativo y judicial, es así como con ocasión de la pandemia mediante la comunicación N° 20201000426362 de 27 de marzo de 2020, el Apoderado General del contrato de Gran Minería 044-89 informó la “suspensión temporal de las actividades mineras”, argumentando dicho procedimiento en el artículo 52 de la Ley 685 de 2001, solicitando a su vez el “pronunciamiento por parte de la Autoridad Minera sobre la existencia de la causal de suspensión señalada”.

Dicha solicitud de suspensión de obligaciones fue resuelta a través de la resolución VSC-170 de 4 de mayo de 2020, dentro de la cual se determinó conceder la suspensión de actividades por el término de duración del aislamiento debido a la emergencia sanitaria, según el Decreto 457 de 2020. Dicho término fue extendido hasta el 1 de agosto de 2020, mediante el Decreto 1076 de

28 de julio de 2020; previo a la culminación de este término, el apoderado general del contrato 044-89, allegó mediante oficio N° 20201000554882 de 6 de julio de 2020, una nueva solicitud, sustentada en el artículo 54 de la ley 685 de 2001, para que basándose en circunstancias técnicas y económicas que no constituían fuerza mayor o caso fortuito, se concediera la suspensión de actividades del proyecto por el término de cuatro años, dicha solicitud no se concedió por parte de la Vicepresidencia de Seguimiento, Control y Seguridad Minera con fundamento en que las circunstancias alegadas no se adecuaban a lo que prescribía el artículo 54 de la Ley 685 de 2001 y posteriormente, el apoderado general del contrato 044-89 interpuso recurso de reposición en contra de la resolución que negó la solicitud, acto seguido la Vicepresidencia estudió el caso y decidió no reponer y confirmar en su integridad la resolución VSC-350 de 2020 que negaba la solicitud inicial (ANM, Resolución N° VSC 1120, 2020)

Como consecuencia de lo anterior, la compañía C.I. PRODECO S.A., durante el mes de enero de 2021, llevó a cabo una revisión de sus planes mineros a largo plazo, teniendo como resultado la afirmación de que el reinicio de las operaciones mineras no resultaba económicamente viable, razón por la cual decide renunciar a los contratos mineros, opción que se había puesto en conocimiento del Gobierno Nacional desde septiembre de 2020 como la última alternativa que se tendría frente a un escenario donde la solicitud de suspensión fuera denegada por la Agencia Nacional de Minería. Es así como el grupo C.I. PRODECO S.A. inicia el proceso de devolución de títulos mineros que había suscrito el 21 de febrero de 1989.

Ante esta situación, la obligación contractual del grupo PRODECO debido a la renuncia de los títulos mineros y la consecuencia del cierre de sus operaciones mineras, es entregar a la Agencia Nacional de Minería los frentes de operación minera en una condición productiva, como se pactó en las cláusulas de los contratos mineros suscritos, esto es contrato 044-89, contrato 285/95 y contrato 109/90. Donde respectivamente se determinó:

- *“Mina Calenturitas - Contrato 044-89: “a la terminación del contrato por causa distinta al agotamiento de las reservas, el CONTRATISTA dejará en producción los frentes de trabajo que en tal fecha deban estar productivos en las condiciones de producción previstas en los Programas de Trabajos e Inversiones aprobados por MINERCOL”*
- *Operación Conjunta la Jagua Contrato 285/95 “Terminado el presente contrato por cualquier causal, salvo por fuerza mayor o por el acaecimiento de la condición resolutoria prevista en la cláusula segunda de este contrato, EL CONTRATISTA dejará en producción los frentes de trabajo que en tal fecha deban estar productivos (...)”*
- *Contrato 109/90 “A la terminación del Contrato, EL CONTRATISTA está obligado a dejar en estado de funcionamiento los equipos, instalaciones y obras mineras que para ese entonces estén en uso o actividad (...)”*

Para desarrollar lo anterior, se utilizará un plan de transición con miras a realizar la entrega de operaciones mineras del Grupo Prodeco, lo cual desplegará una serie de actividades requeridas para que la Agencia Nacional de Minería reciba la infraestructura minera, así se podrá liberar el área contractual de las minas Calenturitas y La Jagua, con el fin de poder realizar el ofrecimiento y adjudicación de las mismas a otra empresa, para poder continuar con la explotación minera en los términos de la Agencia Nacional de Minería.

En medio de esta situación, los trabajadores se ven afectados dado que la compañía al devolver los títulos mineros, comprometió la situación laboral de los mismos, pues debido a dicho proceso, C.I. Prodeco S.A. empezó a terminar unilateralmente los contratos de los trabajadores, notificándoles que tenían el plazo del 4 al 10 de enero del 2021 para aceptar un plan de retiro voluntario, el cual les proveía bonos con consideraciones económicas para dar por terminado el contrato (Urieles, 2021) Presentada la propuesta y si el trabajador decide no aceptar el retiro voluntario, igualmente se termina el contrato unilateralmente; dicha situación según Igor Díaz, el presidente nacional de Sintracarbón estaría afectando a un poco más de mil quinientos trabajadores del Cesar, Santa Marta y Ciénaga (Urieles, 2021).

Es por lo anterior, que se hace necesario mediante esta práctica responder al interrogante: ¿Qué garantías tienen los trabajadores de la empresa C.I. Prodeco S.A. ubicados en el departamento del Cesar, frente a la terminación unilateral de sus contratos por la devolución de títulos mineros que está realizando dicha empresa? Y basados en esto, analizar si las garantías laborales que tienen frente a esta situación, de verdad les brinda algún tipo de protección.

## 2. Alcance

El departamento del Cesar se caracteriza por tener una economía principalmente dependiente de la minería, teniendo para dos mil diecinueve (2019), doscientos once títulos mineros vigentes distribuidos en porcentajes así: 25% de pequeña minería, 50% de mediana minería, 10% de gran minería y 15% de autorizaciones temporales para obras públicas. Dichos títulos son 54% de materiales para construcción, 19% de carbón, 20% de minerales y 7% de oro, metales preciosos y cobre.

La industria carbonífera aportó el 88% del total de regalías del sector en el dos mil diecinueve y, durante el último lapso de dicho año aportó quinientos setenta y tres mil millones de pesos en cuanto a regalías. Asimismo, en los municipios donde se destaca la minería del carbón, tuvo un aporte del 64% de la producción nacional, distribuido entre los municipios así: Agustín Codazzi 2.671.329 mill/ton; Becerril 4.049.296 mill/ton; El Paso 1.229.201 mill/ton; y La Jagua de Ibirico 5.413.587 mill/ton (ANM, El Cesar produce el 64% del carbón del país, 2019).

Esta zona no siempre dependió de la minería, puesto que previo a la implementación de la explotación minera, dicha área tenía vocación agropecuaria y fue posteriormente en los años ochenta cuando se inició la pequeña minería, en la cual se vieron oportunidades laborales que mejorarían la calidad de vida de la población. No obstante, al iniciar la minería a gran escala en la década de los noventa, se empezaron a evidenciar impactos sociales notables, tales como: Desplazamiento de miles de personas que vivían de la minería artesanal, falta de oportunidad

laboral para los nativos en las empresas multinacionales que hoy explotan carbón, llegada permanente de emigrantes en busca de oportunidades de trabajo y a causa de esto, procesos de invasiones en predios por fuera del Plan de Ordenamiento Territorial, incremento en la delincuencia común y la prostitución infantil, encarecimiento del costo de vida, corrupción en la administración pública, pérdida de arraigos culturales, violencia y desplazamiento forzado de más de setecientas familias campesinas en el municipio de la Jagua de Ibirico, deterioro de la salud de miles de cesarienses, debido a enfermedades relacionadas con infecciones respiratorias (fibrosis, neumoconiosis, silicosis, bronquitis y neumonía) y otras enfermedades de la piel a causa de la contaminación generada por la actividad minera (Quintero, s.f)

El departamento del Cesar, no solo se ve afectado por la minería y sus efectos negativos en los diferentes municipios, sino que la corrupción termina de completar un panorama de empobrecimiento, tanto así que según el informe de la contraloría sobre los Riesgos y hechos en el ciclo de las regalías 2019 y perspectivas 2020, para el periodo 2012-2019, el 56,18% de los recursos de regalías aprobados para el sector de Minas y Energías, estaban concentrados en cinco departamentos, siendo el Cesar el segundo departamento con mayores recursos de regalías del sector, con treinta y un proyectos por \$93.777 millones de pesos (7,80%) y en cuanto a los valores de proyectos aprobados desde el año 2012 hasta el 31 de diciembre de 2019, solo con los Recursos del Sistema General de Regalías, se tiene que el segundo departamento con más recursos invertidos era el Cesar con \$3 billones, sin embargo, las inversiones que se realizaron en proyectos con recursos de Regalías no tuvieron el mismo efecto en la competitividad de los departamentos, el cual es el caso del Cesar, pues según una revisión de los cambios en la medición del ranking de

competitividad realizada anualmente por la Universidad del Rosario, entre el año 2013 y la proyección realizada para el año 2019, se muestra que el Cesar ha ocupado la misma posición en el ranking de competitividad en el año 2013 y la proyección del 2019, obteniendo las posiciones 18 y 19 respectivamente. (República, 2020)

Los resultados de las limitaciones para la competitividad se reflejan en el alto porcentaje de población que se encuentra en situación de pobreza, la cual se mide por el porcentaje de hogares con pobreza multidimensional, pobreza monetaria o necesidades básicas insatisfechas, como se presenta en el Cesar, en donde según el DANE, en la capital del departamento para el año 2019 el 40,8% de la población vivía bajo condiciones de pobreza monetaria, es decir, tenían ingresos inferiores al costo per cápita mínimo de la canasta familiar básica, además para el año 2020 según la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) realizada por el DANE, el Cesar presentó una Tasa de Desempleo del 15,5%, la cual se incrementó con respecto al año previo con una tasa de 13,2% (Pilón E. , 2021)

Frente a este panorama, tenemos la situación actual de devolución de títulos mineros por parte de la compañía C.I. Prodeco, proceso que busca realizar una reconversión laboral, la cual hace referencia a desarrollar nuevas competencias laborales que permitan a los trabajadores que quedaron desvinculados y sin un contrato laboral, poder adquirir habilidades que les permita tener una estabilidad en medio de la situación actual, o en su defecto, se busca realizar un acuerdo monetario con los mismos para evitar futuros procesos judiciales. Es así, como surge la necesidad de analizar dentro de esta práctica jurídico social, que se desarrollará durante cuatro meses

contados a partir del aval de la presente propuesta, las garantías laborales que tienen los trabajadores frente a los efectos que ocasionará este procedimiento realizado por la empresa, dado que existen unas condiciones reales y materiales en las que se encuentran los empleados que divergen entre sí.

Dentro de esta práctica, se asistirá a los trabajadores de las Minas Calenturitas y La Jagua en la reclamación de sus derechos, y se advertirán cuáles son los argumentos de los jueces frente a las distintas acciones que se lleven a cabo, esto para poder establecer la realidad que tenemos frente a lo consignado legalmente. Además, se realizará una investigación de tipo documental en donde se evidencia si las garantías laborales, constituyen como tal una forma de protección en sí o hay una brecha notoria entre la formalidad y la realidad.

La información recolectada previamente se usará para crear un material didáctico que oriente a los trabajadores en la determinación de los criterios que deben tener en cuenta ante este proceso de desvinculación masiva por parte de la empresa, y que evidencie las condiciones en las que se encuentran frente a un conglomerado de circunstancias que desplegó la devolución de títulos mineros por parte de la empresa C.I. PRODECO S.A.

Aunado a lo anterior, con la información recolectada proveniente las estrategias jurídicas respecto de las acciones llevadas a cabo, y de los documentos que den cuenta de la situación actual en la que se ven envueltos los trabajadores en cuanto a su contexto social y laboral, se pretende realizar un análisis de las condiciones reales y materiales en las que se encuentran los trabajadores despedidos por la empresa C.I. PRODECO S.A. en el marco de su decisión frente a la negativa de

la suspensión de operaciones. Realizando un contraste entre las propuestas que realiza C.I. PRODECO S.A. a los trabajadores, para evitar que estos se vean afectados drásticamente por su decisión y la efectividad y cumplimiento de las mismas en el plano real.

### **3. Objetivos**

#### **3.1. Objetivo general**

Determinar cuáles son las garantías laborales que tienen los trabajadores de las Minas Calenturitas y La Jagua en el sector del Cesar, frente a los eventuales procesos de devolución de títulos mineros por parte de la empresa Grupo Prodeco S.A.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Identificar la naturaleza jurídica del Grupo Prodeco S.A. y en qué consiste la devolución de los títulos mineros, para a partir de esta información determinar las Garantías laborales que tienen los trabajadores frente al proceso de terminación unilateral de Contrato.
- Determinar los derechos y garantías de los trabajadores del Grupo Prodeco S.A., frente a una terminación del contrato de trabajo por parte de éste, haciendo un estudio normativo basado en la legislación vigente.

- Orientar a los trabajadores de las Minas Calenturitas y La Jagua en la reclamación de sus derechos frente a la terminación unilateral de sus contratos de trabajo por parte del grupo Prodeco S.A., desplegando acciones desde el Centro de Atención Laboral – Valledupar que contribuyan a la protección de sus derechos.
- Elaborar un manual de orientación desde el Centro de Atención Laboral donde se consignen las garantías laborales de los trabajadores del grupo Prodeco S.A., frente a la terminación de los contratos de trabajo por parte de ésta y socializarlo con ayuda del Centro de Atención Laboral mediante capacitaciones a los trabajadores, con el fin de poder brindarles herramientas legales, que les permitan identificar la mejor vía para proceder en los casos de terminación unilateral de contrato por parte de la empresa.

#### **4. Metodología.**

Para llevar a cabo la consecución del objetivo general, es importante trazar unas pautas con el fin de desarrollar las distintas actividades que puedan apoyar el logro del mismo, encaminadas dentro del marco de los objetivos específicos determinados; por tanto, se realizará una investigación jurídica dogmática y empírica, donde se recopile información documental respecto del contexto planteado previamente y se realice propuesta de estrategias jurídicas con relación a

los casos presentados. Además, para alcanzar los objetivos específicos, estableceremos lo siguiente:

En cuanto a Identificar la naturaleza jurídica del Grupo Prodeco S.A. y en qué consiste la devolución de los títulos mineros, para a partir de esta información determinar las Garantías laborales que tienen los trabajadores frente al proceso de terminación unilateral de Contrato, se establecerá un contexto inicial respecto a qué empleador se enfrentan los trabajadores, a su vez, se determinará las condiciones en las que se encuentran los mismos ante la devolución de títulos mineros que será definida de acuerdo al procedimiento legal establecido, realizando así una contextualización de lo que ofrece la empresa a los trabajadores frente a las desvinculaciones de grupos grandes de trabajadores.

Con respecto a “Determinar los derechos y garantías de los trabajadores del Grupo Prodeco S.A., frente a una terminación del contrato de trabajo por parte de éste, haciendo un estudio normativo basado en la legislación vigente”, se establecerá de acuerdo a la normativa nacional e internacional, las garantías laborales que tienen los trabajadores frente al procedimiento que se está llevando a cabo por parte del Grupo Prodeco S.A, determinando así una comparación con las garantías laborales ofrecidas por la empresa en el proceso de desvinculación de los trabajadores.

Acerca de “Orientar a los trabajadores de las Minas Calenturitas y La Jagua en la reclamación de sus derechos frente a la terminación unilateral de sus contratos de trabajo por

*parte del grupo Prodeco S.A., desplegando acciones desde el Centro de Atención Laboral – Valledupar que contribuyan a la protección de sus derechos”, se realizará acompañamiento de los usuarios mediante brigadas jurídicas donde se reciban casos, se oriente jurídicamente la acción correspondiente y se desarrollen estrategias jurídicas con el fin de apoyar al trabajador en la reclamación de sus derechos ante instancias judiciales, con el fin de orientar al trabajador en su proceso de reclamación de derechos y creación de pruebas que puedan ser útiles para otro tipo de procesos en donde se haga acompañamiento externo.*

*En relación con *Elaborar un manual de orientación desde el Centro de Atención Laboral donde se consignen las garantías laborales de los trabajadores del grupo Prodeco S.A., frente a la terminación de los contratos de trabajo por parte de ésta y socializarlo con ayuda del Centro de Atención Laboral mediante capacitaciones a los trabajadores, con el fin de poder brindarles herramientas legales, que les permitan identificar la mejor vía para proceder en los casos de terminación unilateral de contrato por parte de la empresa,* se creará un manual que contenga las diferentes garantías laborales establecidas por el ordenamiento colombiano frente a la terminación unilateral de contrato de trabajo, para dar a conocer a los usuarios estrategias jurídicas que se pueden utilizar, a raíz de los despidos masivos que se dieron dentro del marco de la devolución de títulos mineros por parte de C.I. PRODECO S.A. Además, dentro del mismo se establecerá pautas para apoyar las diferentes acciones que se elaboren con miras al reintegro, reiteración de condición de salud o aquellas que hicieren sus veces para proteger al trabajador, asimismo, se realizarán capacitaciones con base en el material consultado en las diferentes brigadas jurídicas y asesorías*

en acompañamiento del Centro de Atención Laboral, con el fin de que los trabajadores puedan conocer la realidad en la que se encuentran frente a las garantías laborales que se les ofrecen.

## **5. Información sobre la organización**

### **5.1. Descripción de la organización o entidad.**

Los Centros de Atención Laboral tienen como objetivo formar a los trabajadores sobre estándares y derechos laborales, recibiendo así conocimiento sobre los procedimientos, requisitos y documentación necesaria para iniciar las inspecciones, buscar asistencia y soluciones legales por parte del Estado, además del apoyo brindado a través de las acciones pertinentes para reivindicar sus derechos laborales, las cuales los lleven a trabajar en entornos mucho más seguros y saludables

### **5.2. Sectores**

Los Centros de atención Laboral, se encargan de dar asesoría a los trabajadores de los distintos sectores priorizados por el Plan de Acción Laboral creado en el año 2011, a saber:

**Sector de las flores**, que se encuentra focalizado en Facatativá que es el principal municipio productor de flores en la región de la Sabana de Bogotá;

**Sector de la palma**, siendo este sector el cuarto productor mundial de aceite, muy utilizado en la industria alimenticia, de cosméticos, pinturas, jabones, etc.;

Sector minero-energético, los resultados de este sector influyen directamente en la economía, en el caso de nuestro país, ocupa el 60% de exploración petrolera y carbonífera en diferentes regiones, lo cual implica la generación de empleo en varios territorios;

Sector de la caña, la industria de este sector se encuentra ubicada, principalmente, en los departamentos del Cauca, Valle del Cauca y Risaralda, acumulando un total de 225.560 hectáreas sembradas, que se distribuyen en un 25% perteneciente a los ingenieros azucareros y el 75% restante, a pequeños cultivadores de caña

Sector de los puertos, este resulta ser un oligopolio naviero de inversionistas privados, en donde el Estado se limita a controlar la competitividad de mercados nacionales e internacionales y mejorar los precios del consumidor

### **5.3. Sector de focalización de la práctica jurídica**

La práctica jurídico social sobre la cual se realizará este proyecto, se enfocará en el sector minero energético, el cual ocupa el 60% de exploración petrolera y carbonífera en diferentes regiones, registrándose una alta generación de empleo en los territorios, registrándose para el año 2018 un total de doscientos once mil trabajadores en la industria minera, que conforman el corredor minero en la región del Cesar y la Guajira (Costa norte de Colombia), siendo de allí donde se obtiene la mayor explotación minera de carbón y alrededor del 90% del carbón exportado por Colombia.

Dentro de los principales problemas que se presentan a los trabajadores, tenemos las prácticas de intermediación laboral que genera modelos de contratación que no garantizan la estabilidad laboral y coartan el ejercicio de la libertad sindical, lo que ocasiona condiciones de desprotección a los trabajadores en condición de debilidad manifiesta, esto se vincula con el índice de accidentalidad de la industria minera, donde en un estudio del Ministerio del Trabajo en el 2016, se determinó que éste es uno de los sectores con mayor accidentalidad, ocupando el segundo lugar a nivel nacional.

#### **5.4. Servicio**

Los Centros de Atención Laboral se encargan de dar asesoría y orientar acciones jurídicas con miras a proteger:

- Derechos laborales, tales como cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, salarios, auxilios de transporte, etc.
- Seguridad y Salud en el trabajo, en este campo, los CAL se encargan de interponer recursos de reposición/apelación frente a problemas con calificación de porcentaje de pérdida de capacidad laboral, calificación de origen de enfermedad, pensión de vejez, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes, etc.

- Seguridad Social, atendiendo casos con respecto a la protección del derecho a la salud, pensiones, riesgos laborales, etc.
- Libertad sindical, orientando acciones con respecto a la asociación sindical, negociación colectiva y huelga
- Derechos constitucionales, ayudando a los trabajadores en casos de estabilidad laboral reforzada, ya sea por enfermedad, embarazo, pre pensionados; casos de garantía del mínimo vital, etc.
- Derechos vulnerados, por conductas como acoso laboral, violencia sexual en el trabajo, tercerización o intermediación laboral ilegal, contratos sindicales, pactos colectivos o planes de beneficios.

### 5.5. Organigrama

El equipo nacional de soporte de los Centros de Atención Laboral está conformado por (Centro de Atención Laboral):

- **Luisa Fernanda Parra:** Investigadora de impacto legal, abogada de la Universidad del Rosario con experiencia en temas laborales y de propiedad intelectual, quien trabaja en la Escuela Nacional Sindical desde mayo de 2020.

- **Andrea Nathaly Cruz:** Investigadora de estándares laborales, es trabajadora social, especialista en Gestión Pública y Magister en Estudios Sociales y Políticos. Se vinculó al equipo de la Escuela Nacional Sindical desde junio de 2020.
- **Yesly Yomaira Lemos Mena:** profesional experta en base de datos, estudio Gerencia de sistemas de Información en Salud en la Universidad de Antioquia y se vinculó a la Escuela Nacional Sindical en febrero de 2020. Se encarga de gestionar y administrar la información generada en los diferentes componentes del proyecto.
- **David Marcelo Patiño Flórez:** Investigador de impacto legal del proyecto, egresado de la Universidad Industrial de Santander y vinculado al proyecto de la Escuela Nacional Sindical desde febrero de 2020.
- **Julián Andrés Jiménez Toro:** Se encarga del monitoreo del proyecto, ingeniero de profesión con posgrado en Preparación y Evaluación de proyectos, ambos títulos otorgados por la Universidad de Antioquia, se vinculó a la Escuela Nacional Sindical desde febrero de 2020.
- **Luisa Fernanda Delgado Martínez:** Experta en salud ocupacional del proyecto. Graduada en psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia, especialista en Salud Ocupacional de la Universidad Manuela Beltrán, Maestra en Psicología

Institucional de la Universidad Federal del Espíritu Santo y Doctora en Ciencias en Salud Colectiva de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.

- **Hiller Alberto Hernández Muñoz:** Especialista en formación del proyecto, apoya los procesos de planeación y ejecución pedagógica. Profesional en Trabajo Social, especialista en Gerencia Educativa y Magíster en Educación. Hace parte de la ENS desde mayo de 2020.
- **Ferney Daría Jaramillo:** Periodista de la Universidad de Antioquia. Se vinculó a la Escuela Nacional Sindical en 2015 y desde entonces trabaja en el área de comunicaciones.
- **Mayra Restrepo:** Comunicadora del proyecto. Graduada en Comunicación social y Periodismo de la Universidad de Antioquia y especialista en Comunicación Organizacional de la Universidad Pontificia Bolivariana. Se vinculó a la ENS desde junio de 2014.
- **Ana María Amado:** Directora Operativa del Proyecto, es abogada especialista en Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional de Colombia, y tiene estudios de Maestría en Derecho Constitucional en esta misma universidad. Se vinculó a la Escuela Nacional Sindical desde abril de 2014 y se encarga de direccionar el

componente jurídico del proyecto, con miras a promover la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores de los cinco sectores priorizados.

- **Daniel Hawkins:** Director del proyecto Centro de Atención Laboral. Doctor en Ciencias Políticas y Magister en Economía Política Global, ambos títulos de la Universidad de Kassel, Alemania. Trabaja en la ENS desde 2010

Por su parte, el Centro de Atención Laboral de Valledupar, se encuentra conformado por:

- **Paola Gómez:** Directora del Centro de Atención Laboral Valledupar, abogada egresada de la Universidad Industrial de Santander, especialista en Derecho del Trabajo en la Universidad Nacional de Colombia, quien ha conocido del proyecto desde el año 2014 e ingresó a trabajar en la ENS en marzo del 2019.
- **Maryury Andrea Forero Rey:** Abogada sectorial móvil del Centro de Atención Laboral Valledupar, egresada de la Universidad Industrial de Santander, especialista en derecho del trabajo de la Universidad Nacional de Colombia. Ingresó a la Escuela Nacional Sindical en mayo de 2020 para hacer parte del proyecto.
- **María del Rosario Granados:** Asistente administrativa del Centro de Atención Laboral de Valledupar. Técnica en análisis de información contable y financiera,

estudió en el Centro Educativo de Sistemas UPARSISTEM e ingresó a trabajar en la Escuela Nacional Sindical desde el 2020.

## **6. Marcos de referencia**

### **6.1. Marco de antecedentes jurídicos:**

Respecto a la amplia normativa en torno a la actividad minera, podemos encontrar dentro de las mismas las siguientes:

### **6.2. Contratación minera**

En Colombia para constituir, declarar y probar el derecho a explorar minas de propiedad estatal, se debe suscribir un contrato de concesión, el cual se encuentra regulado por el Código de Minas y en su artículo 45, *lo define como aquel que celebra el Estado y un particular para efectuar, por cuenta de riesgo de este, los estudios, trabajos y obras de exploración de minerales de propiedad estatal que puedan encontrarse dentro de una zona determinada, con el fin de explotarlos en los términos y condiciones que establezca la Ley 685 de 2001.* El contrato de concesión minera es de adhesión, dado que no hay lugar a una negociación de términos, condiciones y modalidades y para su perfeccionamiento y prueba solo se necesitará inscribirlo en el Registro Minero Nacional.

### 6.3. Tipos de contratos mineros

En la actualidad existen múltiples títulos mineros otorgados, que provienen de legislaciones anteriores. Ante el principio de mantener vigentes las condiciones previas de los contratos, estos se conservan bajo la norma que regía en su época, por tanto, dentro de las clases de títulos mineros tenemos:

- **Ley 20 de 1969:** Establece el reconocimiento de propiedad privada, sus titulares son propietarios del suelo y del subsuelo, pagan impuestos, pero no regalías.
- **Decreto 2665 de 1988:** Dentro de esta ley tenemos la licencia de exploración, donde los titulares exploran un área por un tiempo determinado (uno a cinco años) para hallar si existe un yacimiento; la licencia de explotación, en la cual los titulares explotan un área por un tiempo limitado; contrato en virtud de aporte, es un acuerdo de voluntades entre agentes del Estado y privados para desarrollar un proyecto minero; contrato de concesión (pequeña, mediana y gran minería), este contrato crea derechos y obligaciones para la exploración, montaje, explotación y beneficio de minerales. El criterio que se tiene en cuenta para la clasificación del tamaño (pequeña, mediana y gran minería) es el tonelaje de materiales útiles y estériles que son extraídos de la mina durante un determinado intervalo de tiempo.

- **Ley 685 de 2001:** En esta ley tenemos el contrato de concesión ordinaria, el cual es celebrado para la explotación de minerales entre el Estado y un particular bajo principios de un contrato de adhesión. En este tipo de contrato, el Estado recibe a cambio una contraprestación económica (regalías); la legalización/formalización de minería tradicional, la cual hace referencia a los contratos que se suscribe con aquellos mineros que tradicionalmente han explotado minas de manera informal, esta opción de contratación les permite que, durante la vigencia del contrato, los mineros continúen explotando minerales sin el uso de maquinaria pesada y sin el pago de regalías; las áreas de reserva especial, se refieren al desarrollo de proyectos mineros estratégicos con grupos de explotadores tradicionales que ejerzan la minería informal; las zonas mineras indígenas/zonas mineras de comunidades negras, que son zonas delimitadas por la autoridad minera, con base en estudios técnicos y sociales, dentro de los cuales la explotación del suelo y subsuelo mineros se deberán ajustar a disposiciones sobre la participación y protección de las comunidades y grupos indígenas asentados en dichos territorios y por último, las autorizaciones temporales, que son permisos especiales que se otorgan a las entidades territoriales o a sus contratistas, para la explotación de materiales de construcción, ello en aras de desarrollar o mantener la infraestructura vial de su territorio, a cambio del pago de regalías. Los minerales extraídos tienen destinación específica para las obras y no se pueden comercializar.

- **Ley 1450 de 2011**, donde se tiene la selección objetiva por el sistema de Rondas, esta modalidad se crea con el fin de asignar bloques mineros al mejor oferente, a través de la Agencia Nacional Minera.
- **Ley 1658 de 2003**, subcontratos de minería, mediante la cual los pequeños mineros que se encuentren adelantando actividades de explotación dentro de áreas otorgadas a un tercero a través de un título minero, previa autorización de la autoridad minera competente, podrán suscribir subcontratos de formalización minera con el titular de dicha área, para continuar adelantando su explotación por un periodo no inferior a cuatro años prorrogables (EITI, 2013).

#### **6.4. Acceso a contratos de concesión**

Para realizar actividades de exploración y explotación minera, de acuerdo a la Ley 685 de 2001, la Autoridad Minera debe otorgar un contrato de concesión, que permita explotar un yacimiento minero por parte de personas naturales o jurídicas que hayan cumplido los requisitos jurídicos y técnicos establecidos por dicha autoridad.

Posteriormente, conforme al artículo 328 de la Ley 685 de 2001, se debe realizar una inscripción del contrato en el Registro Minero Nacional, y luego de agotada la etapa de exploración, se deberá contar con el Programa de Trabajos y Obras, licencia ambiental y demás permisos legales requeridos.

Sin embargo, a pesar de los requerimientos previos, pueden existir casos de explotación minera tradicional que no cuenten con un título minero que esté debidamente otorgado e inscrito en el Registro Minero Nacional, a las que no se les aplican sanciones penales por extracción ilícita de minerales.

En virtud del régimen vigente, esto es la Ley 685 de 2001, existen diferentes formas de acceder a un contrato de concesión minera y se definen así:

- **Propuestas de Contrato de Concesión Minera**, es una modalidad precontractual a través de la cual se solicita al Estado el permiso para explorar y explotar. Ésta inicia con la presentación de la propuesta del contrato de concesión ante la Autoridad Minera por el interesado, bajo su cuenta de riesgo. Dentro del trámite, la propuesta confiere el derecho de prelación o preferencia para la obtención del contrato respecto se solicitudes que se hagan posteriormente.
- **Solicitud de legalización de Minería de Hecho**, son solicitudes del programa de legalización de minería de hecho que se tramitó bajo la Ley 685 de 2001.
- **Solicitud de Formalización Minera**, recogen las solicitudes de legalización de minería tradicional radicadas bajo la vigencia de la Ley 1382 de 2010 y **solicitudes de área de Reserva Especial**, proceso de legalización para comunidades mineras tradicionales en áreas libres, se encuentra contemplado en el artículo 31 de la Ley 68 de 2001; estos corresponden a explotadores, grupos y asociaciones de minería tradicional que explotan minas de propiedad estatal sin título.

- **Ejercicio del derecho de prelación de las comunidades indígenas, negras o mixtas**, las comunidades negras y grupos indígenas tienen prelación para que la autoridad minera les otorgue concesión sobre los yacimientos y depósitos mineros ubicados en una zona minera indígena y dicha concesión podrá comprender uno o varios minerales.
- **Áreas de reserva para el desarrollo minero**, las cuales son desarrolladas por el artículo 20 de la Ley 1753 de 2015, éstas serán determinadas por la Autoridad Minera Nacional quien determinará los minerales de interés estratégico para el país, delimitando indefinidamente áreas especiales que se encuentren libres (ANM, Cartilla Minería, 2015)

### **6.5. Renuncia a contratos de concesión**

De acuerdo al artículo 108 de la Ley 685 de 2001, el concesionario podrá renunciar a la concesión y retirar todos los bienes e instalaciones que hubiere construido o instalado, para la ejecución del contrato y el ejercicio de las servidumbres. Con respecto a este, la autoridad minera dispondrá de un término de treinta días para pronunciarse sobre la renuncia planteada por el concesionario, término que al vencerse dará lugar al silencio administrativo positivo. De la renuncia se debe dar aviso a la autoridad ambiental.

La norma establece que para que la renuncia sea viable, el concesionario debe estar a paz y salvo con las obligaciones derivadas del contrato minero al momento de presentar la solicitud,

esta figura no puede utilizarse para renunciar parcialmente a determinadas áreas concesionadas que se encuentren en etapa de construcción y montaje o explotación, debido a que el *artículo 108* hace referencia a una forma de terminación del contrato de concesión y no a una forma de modificar el área del mismo para realizar la devolución de áreas improductivas.

La devolución de áreas se deberá tramitar mediante la figura contemplada en el artículo 82 de la Ley 685 de 2001, conforme a la cual la devolución se podrá realizar a través de la modificación del Plan de Trabajos y Obras (PTO) indicando las razones técnicas que dan lugar a la devolución (ANM, Memorando 20151200161243 , 2015).

## **6.6. Garantías laborales**

### **6.6.1. Constitución política**

La Constitución Política de Colombia de 1991, se ha encargado de consagrar dentro de su compendio de artículos los diferentes derechos que garantizan la protección de los mínimos requeridos para proveer una óptima vinculación laboral en el territorio nacional, dentro de la misma se contempla: El trabajo como uno de los fundamentos del Estado Social de Derecho en su artículo primero, mencionando que *“Colombia es un Estado social de derecho organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”*; a su vez,

se contempla el derecho a la igualdad en el artículo 13, haciendo énfasis en que: *“El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”*, lo cual es importante para el caso de los trabajadores que son despedidos sin justa causa, como está sucediendo actualmente en el departamento del Cesar. Continuando con el articulado de nuestra constitución, ésta también consagra el derecho al trabajo en el artículo 25 de la misma: donde se dicta que: *El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*; reforzando así uno de las bases de nuestro Estado Social de Derecho en aras de brindar garantías a quien sea despedido sin justa causa o a quien no se le garantice este derecho mínimo, debido a que es uno de los pilares de nuestro Estado Social de Derecho.

Por otro lado, nuestra Constitución también reconoce en su artículo 37 el derecho de reunión y manifestación pública que tienen los ciudadanos en pro de la defensa de sus derechos, asimismo, establece en su artículo 38 el derecho a la libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que se realizan en sociedad y el derecho tanto de trabajadores como de empleadores de formar organizaciones sindicales, sin la intervención estatal, en el artículo 39. Además de lo anterior, la Constitución Política también agrega el artículo 43 que establece la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la prohibición de la discriminación de la mujer, y adiciona El artículo 53, sobre principios mínimos fundamentales en cuanto a relaciones laborales se refiere, dentro de las garantías laborales que contempla la Constitución, encontramos las consignadas en el artículo 53, a saber: Igualdad de oportunidades para los

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

Por último, el artículo 55 garantiza el derecho de negociación colectiva y al deber estatal de promover la concertación y demás medios para solucionar pacíficamente los conflictos colectivos de trabajo. Y el artículo 56 se refiere al derecho de huelga, conformando así el compilado de derechos que ofrecen constitucionalmente garantías laborales en aras de proteger y establecer límites frente a la relación laboral entre empleador y trabajador.

### **6.6.2. Normativa internacional**

La Organización Internacional del Trabajo también se ha encargado de regular y realizar recomendaciones mediante distintos convenios, Colombia ha ratificado ocho convenios fundamentales de la OIT sobre los cuales se construyen los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo, estos de acuerdo al artículo 09, 93 y 94 de la Constitución Política son parte de la normativa colombiana y por ende su carácter vinculante es de carácter obligatorio.

Dentro de los convenios que ha ratificado Colombia encontramos:

- ***Libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva:*** Lo anterior se refleja en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación, 1948, n° 87 y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1951, n° 98, los cuales contemplan dentro de su compilado la libertad que tienen trabajadores y empleadores de constituir organizaciones o de afiliarse a las mismas, así como las particularidades de las mismas para su constitución y función.

Respecto a este derecho, la corte se ha pronunciado afirmando: "*el derecho de asociación sindical representa una garantía de rango constitucional, inherente al ejercicio del derecho al trabajo, y articulado como un derecho con dimensiones tanto individuales como colectivas que representa una vía para la realización del individuo dentro de un Estado social y democrático como el definido por la carta política*"

- ***Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio,*** ésta se configura dentro del Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930, n° 29 y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957, n° 105, los cuales tienen dentro de su objeto suprimir el empleo del trabajo forzoso en todas sus formas, sin importar la naturaleza del trabajo o del sector de la actividad que se lleve a cabo. Definiendo a su vez el trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Constitucionalmente estos convenios se sustentan en los artículos

12 y 25, los cuales hacen alusión a la prohibición de la esclavitud y al derecho que tiene toda persona de trabajar en condiciones dignas y justas.

- ***Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación***, se encuentra unificado en dos convenios: Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951, n° 100 y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, n° 111. Su base se encuentra en el artículo 13 de la Constitución Política, en donde se estipula la igualdad ante la ley y la no discriminación por razones de sexo raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica; y en el artículo 43 que consagra la igualdad de derechos y oportunidades entre la mujer y el hombre, sumando a ello que la mujer no podrá someterse a ninguna clase de discriminación.

### **6.6.3. Jurisprudencia**

Los lineamientos de la Corte constitucional son reglas importantes para hacer un efectivo seguimiento y cumplimiento de las garantías que poseen los trabajadores, es por ello que la Corte se ha encargado de proteger y reglamentar los principios de la actividad laboral, a saber:

**Primacía de la realidad:** Éste principio hace alusión a que en materia laboral prevalece la información que brinda la realidad por sobre aquellos contenidos formalmente en acuerdos o documentos. Concentrándose así en los aspectos fácticos o probatorios en lugar de los puramente

legales. Dentro de la jurisprudencia que se puede encontrar para abarcar este principio tenemos, la Sentencia C-555 del 6 de diciembre de 1994, proferida por la Corte Constitucional donde se indicó:

*... La primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, es un principio constitucional (C.P., art. 53). La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida. Las normas laborales nacionales e internacionales, en atención a la trascendencia del trabajo y a los intereses vitales que se protegen, están llamadas a aplicarse de manera imperativa cuando quiera se configuren las notas esenciales de la relación de trabajo, sin reparar en la voluntad de las partes o en la calificación o denominación que le hayan querido dar al contrato...*

**Estabilidad:** Este principio favorece al trabajador en la medida que protege de forma doble al mismo, derivándose dicha protección del principio de seguridad; de esta forma garantiza un medio para obtener el mínimo vital y a su vez garantiza la trascendencia del individuo en la sociedad a través del trabajo. Es así como el principio de estabilidad indica la certidumbre que tiene el trabajador respecto de su vinculación laboral mientras él esté cumpliendo con el desempeño fijado por ley para sus funciones. La Corte Constitucional en la Sentencia C-479 de 1992, estableció que: *“Se hace entonces necesario que exista una estabilidad básica en el trabajo, que no significa que el trabajador sea inamovible en términos absolutos, porque siempre se*

*tendrán en cuenta las justas causas para dar por terminado el empleo o la previsión de sanciones estrictas, incluida la separación o destitución del trabajador, para aquellos eventos en los cuales se compruebe su inoperancia, su venalidad o su bajo rendimiento”*

El alcance de la estabilidad laboral reforzada de acuerdo con lo expresado en la sentencia T-263 de 2009 involucra: “(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz”.

En la sentencia SU-389 del 2005 conocido como retén social, o medida de protección establecida a favor de las madres cabeza de familia, por guardar una estrecha relación con la protección de los derechos fundamentales de los menores de edad. Igualmente se creó la medida de protección para las personas disminuidas física y mentalmente y para aquellos servidores públicos que estuviesen próximos a pensionarse, que gozarían del beneficio, éstos últimos, de la estabilidad laboral hasta que se dé el reconocimiento de la pensión o vejez, en los términos del artículo 12 de la Ley 790 de 2002, el cual comporta una estabilidad laboral reforzada.

**Condición más beneficiosa:** Este principio se relaciona con las situaciones donde las normas laborales nuevas derogan las precedentes, si representan un beneficio para el empleado al que se le aplique dicha norma, con respecto al régimen que el mismo viniera disfrutando

Dentro de los ejemplos del principio de estabilidad tenemos el fuero sindical, el fuero de maternidad, el fuero circunstancial, el fuero por discapacidad y los empleados públicos en carrera administrativa.

**Irrenunciabilidad:** Con respecto a este principio, se contempla que el trabajador no puede por voluntad propia renunciar a ciertos derechos laborales y mucho menos por exigencias que se hagan por parte del empleador o un tercero, por tanto, estos derechos no son negociables ni transables. Dentro de estos derechos tenemos: El salario, las prestaciones sociales, la seguridad social, las horas extras, los recargos nocturnos, dominicales, festivos, vacaciones, y todos los demás derechos que consagra el Código Sustantivo del Trabajo, y los demás que sean aplicables.

Con base en ello, el trabajador no puede firmar ningún tipo de cláusula en la que acepte que no se le paguen horas extras, recibir un salario que sea inferior al mínimo legal, o que no se realice el pago de recargos nocturnos, etc. Dentro de la jurisprudencia que ha estudiado casos referentes a este principio tenemos la T-194 de 1995, donde se enuncia que el principio de irrenunciabilidad de los beneficios laborales se apoya en el mejoramiento constante de los niveles de vida y en la dignificación del trabajador, los derechos y prerrogativas en ellas reconocidas se sustraen a la autonomía de la voluntad privada, por lo que no son disponibles salvo los estipulados por la ley; la Sentencia T-462 de 1992, donde se dijo que no se concibe que pueda contratar en igualdad de condiciones con su empleador, así que deben dictarse normas que amparan al trabajador y estén por encima de la voluntad de trabajador y patrono, la Sentencia T-457 de 1992, en donde se relacionó que se da por reconocida la inferioridad negocial de parte del trabajador y por el carácter alimentario de la retribución derivada del trabajo se afirma el estado de necesidad

y cuánto más en una situación como la colombiana en la cual la oferta de empleo es mayor que la demanda.

**Mínimo vital:** Este principio consiste en mantener la capacidad adquisitiva del trabajador para no desmejorar su calidad de vida, garantizándole unas condiciones dignas para poder progresar en sociedad. En nuestro país, la jurisprudencia acerca del mínimo vital es muy amplia y se han estudiado casos respecto de este aspecto en numerosas sentencias dentro de las cuales tenemos la Sentencia T-011 de 1998 donde se enuncia que el mínimo vital garantizado como derecho inalienable de todo trabajador, está constituido por los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario, sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano. A su vez, la Corte ha dicho en la Sentencia T-426 de 1992 que el mínimo vital es consecuencia directa de los principios de Dignidad Humana y de Estado Social de Derecho que definen la organización política, social y económica justa acogida como meta del pueblo de Colombia en su Constitución. Además, agrega la Corte en la Sentencia 252 de 1995 que el establecimiento del salario mínimo vital y móvil, el mínimo vital es consecuencia directa de los principios de Dignidad Humana y de Estado Social de Derecho que definen la organización política, social y económica justa acogida como meta del pueblo de Colombia en su Constitución.

#### 6.6.4. Código Sustantivo del Trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo también consagra unos mínimos que deben tenerse en cuenta para la protección de las garantías laborales del trabajador, dentro de su compendio de artículos encontramos:

**ARTÍCULO 9o. PROTECCIÓN AL TRABAJO.** El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. [...]

**ARTÍCULO 10. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.** Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley [...]

**ARTÍCULO 11. DERECHO AL TRABAJO.** Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley [...]

**ARTÍCULO 12. DERECHOS DE ASOCIACIÓN Y HUELGA.** El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes [...]

**ARTÍCULO 13. MÍNIMO DE DERECHOS Y GARANTÍAS.** Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo [...]

**ARTÍCULO 14. CARÁCTER DE ORDEN PÚBLICO.** IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los

derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley [...]

**ARTÍCULO 15. VALIDEZ DE LA TRANSACCIÓN.** Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles [...]

**ARTÍCULO 21. NORMAS MÁS FAVORABLES.** En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad (Código Sustantivo del Trabajo, 2021)

Respecto del derecho de asociación, en el Código Sustantivo del Trabajo son varias las normas que tratan el derecho a la libertad sindical y el derecho de asociación sindical (rigen, entre otros, el artículo 353 modificado por el artículo 1 de la Ley 584 de 2000 sobre Derecho de Asociación; el artículo 354 subrogado por el artículo 39 de la Ley 50 de 1990 sobre Protección al Derecho de Asociación, y el artículo 432 sobre delegados en la etapa de arreglo directo). Pero vale la pena aclarar que gran porción de la parte colectiva ha sido derogada o declarada inconstitucional por la Corte Constitucional, lo que quiere decir que el estudio de estos temas se debe hacer a la luz de los convenios y recomendaciones de la OIT, de los demás instrumentos internacionales y de los pronunciamientos de la Corte Constitucional.

## **6.2. Marco teórico**

La Minería en Colombia data desde la época colonial, de acuerdo al autor Álvaro Muriel, al revisar la historia se puede dar cuenta de rastros en este campo que se convirtieron en leyendas y muestran los orígenes de esta actividad. Se dice que, en las regiones auríferas del Magdalena,

Jiménez de Quesada encontró en lo que hoy es Barrancabermeja, un cargamento de lanas y panes de sal, y a raíz de esto empezó a buscar el origen de dichos productos, indagando por la fuente térmica usada por los indígenas para su elaboración: el carbón. Por otro lado, Sebastián de Belalcázar, encontrándose en Quito, conoció del oro que se extraía en el Valle del río Cauca e inmediatamente organizó una expedición en la tercera década del siglo XVI, buscando lo que entre conquistadores ya tenían determinado como el dorado (Muriel, 2012)

Los conquistadores españoles se apropiaron de objetos hechos a base de minerales que se extraían de las minas y luego se apropiaron de éstas, pasando a explotar a los nativos en su propio territorio. Sin embargo, carecían de experiencia en minería por lo que adoptaron los métodos que tenían los nativos para la exploración y explotación. La estructura del sector minero se determinaba como atrasada, un ejemplo de ello es la región de Antioquia, donde las técnicas predominantes eran la veta (allí se producía el oro de veta) y el aluvión, con el cual se obtenía el oro corrido. Aquél consistía en identificar vetas superficiales, aprovisionar una reserva de agua para conseguir desplazar la tierra y luego con bateas de madera extraer las partículas de oro. Los primeros distritos mineros se situaron en Anserma, Almaguer, Buriticá, Zaragoza y las casas de fundición en Cartago, Cali, Popayán y Santafé de Antioquia, en ellas el oro era purificado, fundido en barras y posteriormente se le fijaba un impuesto.

Es así, como inició la exploración y explotación de nuestro territorio colombiano, y situándonos un poco más cerca de nuestro contexto de enfoque, tenemos que de acuerdo a una investigación realizada por el Observatorio de Conflictos Ambientales del Instituto de Estudios Ambientales de la Universidad Nacional de Colombia, se relaciona que lo que en la actualidad se conoce como el Cesar, pertenecía anteriormente al Magdalena Grande, y fue en diciembre de 1967

cuando se separó de dicha unidad territorial, en esta zona del país el cultivo de algodón y las actividades pecuarias eran el motor de la economía. Estas actividades fortalecieron y modernizaron la agricultura, favoreciendo el crecimiento urbano de algunos municipios, el comercio y el sector bancario y de servicios.

Sin embargo, en esta zona del país, la concentración de la tierra, las precarias condiciones laborales y el abandono estatal representaban serias problemáticas para los trabajadores. Posteriormente, a finales de los años setenta, los cultivos presentaron problemas de peste y el precio del producto cayó de forma drástica, por lo que sobrevino una crisis económica prolongada y tanto grandes como pequeños propietarios se vieron afectados. Ante esta situación, actuaron los trabajadores rurales, quienes se organizaron desde tiempo atrás en ligas campesinas y sindicatos agrarios, para luego organizarse en la Asociación Nacional de Usuarios Campesinos (ANUC), dicha asociación buscaba recuperar tierras baldías con cuestionamientos jurídicos y sociales sobre los derechos de propiedad, lo cual agudizó los reclamos de los trabajadores, pero a su vez también la persecución, señalamiento y violencia en su contra (Montoya-Domínguez, 2018).

La ANUC y otras asociaciones del Cesar como la Unión Patriótica y A Luchar, sufrieron estigmatizaciones por parte de los gobiernos locales, vinculándolos con la guerrilla, para posteriormente asesinar reconocidos líderes sociales y realizar desplazamientos de los pobladores, debido a esto se practicaron con mucha menos frecuencia las tomas de tierras, sin embargo, los campesinos empezaron a denunciar que los territorios abandonados empezaban a prepararse para el carbón y la palma.

Dentro de ese marco de dificultades tanto sociales como económicas, existían otras propias del conflicto armado en el departamento, pero en medio de ello se empezó a realizar una

reconversión productiva con la cual se produjeran respuestas efectivas a los reclamos de la protesta social, fue así como los gobernantes del departamento y de la Nación vieron en el carbón una ventaja comparativa para el país. Es importante traer a colación que, la extracción del carbón en el centro del Cesar empezó en los años ochenta, pero es en los años noventa cuando llegan empresas extranjeras a las que se les adjudicaron grandes yacimientos de carbón como La Loma y El Descanso.

Lo anterior conllevó una transformación en la política institucional de las entidades que se encargaban del manejo del carbón institucionalmente, logrando una flexibilización de cara a la apertura, de esta forma, la empresa estatal Carbones de Colombia (CARBOCOL) fue reestructurada posibilitando el control de las grandes exportaciones del mineral por parte de privados y la comercialización del mismo en mercados internacionales. Luego, ECOCARBÓN, entidad que surgió de la separación de funciones, se encargó de regular el carbón hasta 1977, para posteriormente, ser fusionada con otra institución dando lugar a MINERCOL, la cual se liquidó en enero de 2006, siendo varias de sus funciones asumidas por el Instituto Colombiano de Geología y Minería (INGEOMINAS), esta entidad tuvo varios casos de corrupción que acabaron con la misma, pero dichos escándalos se extendieron en el sector minero y fueron frecuentes, tanto así que algunas élites lograron posicionar el carbón en el Centro del Cesar, aprovechando las relaciones con figuras políticas influyentes o directores de entidades estatales, obteniendo adjudicaciones de grandes áreas para la explotación, es así como se constituyó la empresa EMCARBÓN a la que sin ningún tipo de licitación pública le entregaron la mina el Hatillo, a raíz de un decreto del Ministerio de Minas, ratificado por la Presidencia de la República.

Posteriormente, se creó la Agencia Nacional de Minas, que se encarga en la actualidad de la administración de los bienes minerales del Estado (Montoya-Domínguez, 2018).

Los diferentes emprendimientos carboníferos administrados por empresas locales en el Cesar, fueron mutando para recibir a las compañías extranjeras, estando dentro de ellas Prodeco (Propiedad de la multinacional suiza Glencore), la cual firmó un contrato de concesión minera con CARBOCOL en 1989, adjudicándole la explotación de la mina Calenturitas, con 6.677 hectáreas ubicadas en los municipios de Becerril, El Paso y La Jagua de Ibirico, en suma al contrato de concesión que ya se tenía en la mina Calenturitas, en julio de 2016, el Ministro de Minas Germán Arce comunicó que a Prodeco le había sido concesionado el yacimiento de carbón de La Jagua, para explotarlo hasta 2031 (Montoya-Domínguez, 2018).

### **6.3. Marco conceptual:**

Para el desarrollo de esta propuesta se tendrán en cuenta conceptos claves que serán el enfoque principal de la misma, atendiendo a que dichos conceptos regirán las distintas actividades que se desplegarán de parte del Centro de Atención Laboral – Valledupar, para ello se hará una mención sucinta de los conceptos jurídicos. De acuerdo a la Agencia Nacional de Minería, tenemos que la estructura institucional del sector minero, se encuentra conformada por El Ministerio de Minas y Energía, como director de la Política Minera (artículo 1° del Decreto 381 de 2012), la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME), encargada del planeamiento minero , la

Agencia Nacional de Minería, designada como la autoridad minera y administradora del recurso minero a nivel nacional (artículos 3° y 4° del Decreto 4134 de 2011), Secretaría de minas de la Gobernación de Antioquia, delegada para administrar el recurso minero únicamente en el Departamento de Antioquia, conforme a lo establecido en el artículo 320 de la Ley 685 de 2001 y la Resolución 0210 de 15 de abril de 2015, emitida por la Agencia Nacional de Minería y el Servicio Geológico Colombiano (SGC), entidad encargada del conocimiento del potencial geológico.

Para poder ejercer la actividad minera, es necesario contar con un título minero, el cual de acuerdo al artículo 14 del Código de Minas, se refiere al documento donde se otorga el derecho a explotar y explorar el suelo y el subsuelo, dicho documento se expide como un contrato de concesión minera, y debe ser erigido e inscrito en el Registro Minero Nacional, es decir, es una figura jurídica mediante la cual el Estado concede el derecho a explorar y explotar los recursos naturales y minerales, a partir de la Ley 685 de 2001, solo se podrá constituir, declarar y probar el derecho a explorar y explotar minas de propiedad estatal a través del contrato de concesión minera (ANM, Cartilla de Minería, 2015).

De acuerdo al concepto de la Ley 685 de 2001, el contrato único de concesión minera es la forma de probar el derecho a explorar y explotar minas de propiedad estatal, siendo la modalidad contractual celebrada entre el Estado y un particular para efectuar, por cuenta y riesgo de este, estudios trabajos y obras de exploración de minerales de propiedad estatal que pueden encontrarse dentro de una zona determinada, para explotarlos en las condiciones del Código de Minas (Ley 685 de 2001) Para el perfeccionamiento de este contrato, conforme al artículo 50 de la Ley 685 de 2001, se necesitará realizar la inscripción del mismo en el Registro Minero Nacional.

Las etapas del contrato de concesión de la Ley 685 de 2001 – Código de Minas, se dividen:

**Exploración (artículo 71):** su duración es de tres años, con posibilidad de prórroga hasta por un término total de once años y dentro de la misma se realizan actividades de exploración técnica, búsqueda de depósitos minerales donde se incluyen métodos geológicos, geoquímicos y geofísicos.

**Construcción y Montaje (artículo 72):** esta etapa tiene una duración de tres años, con la opción de realizar prórroga de un año. En esta etapa se realizan actividades de construcción e instalación de infraestructura, montaje necesario para las labores de explotación.

**Explotación (artículo 73):** la duración de esta fase es de 24 años o su resultante una vez se descuenten las prórrogas, las cuales pueden realizarse hasta por treinta años. Dentro de sus actividades encontramos la extracción y procesamiento de minerales y también actividades orientadas a la preparación y desarrollo de las áreas que abarca el depósito mineral.

Para planear la explotación de un contrato de concesión, es necesario crear un Programa de Trabajos y Obras (PTO), este es un documento técnico por medio del cual se planean todas las labores a ejecutar tanto en etapa de construcción y montaje como en etapa de explotación y cierre de la mina, este instrumento hace parte de las obligaciones del contrato de concesión.

Durante la ejecución de las funciones y la aplicación del Programa de Trabajos y Obras, la Agencia Nacional de Minería se encargará de la vigilancia del título minero y, de que se cumplan todas las obligaciones contraídas en virtud del Contrato de Concesión Minera hasta su culminación, etapa que se puede dar por múltiples causas, dentro de las que se encuentra la que compete a esta investigación, es decir, la renuncia al título minero, ésta se puede hacer en cualquier

tiempo del contrato y dentro del procedimiento, el titular puede solicitar la renuncia del título minero ante la autoridad competente, sin embargo, para que la misma proceda, el título minero debe estar al día en las obligaciones.

En el desarrollo de esta práctica, también se tendrá en cuenta un concepto clave que entrelazará el campo de la minería con el área del trabajo, esto es las garantías laborales que tenga el trabajador en medio de las decisiones que tome su empleador, como ya se ha relacionado previamente, en la situación actual donde C.I. PRODECO S.A. realizó una manifestación de devolución de títulos mineros, esta decisión afecta directamente el campo laboral y a los trabajadores.

En cuanto a garantías, de acuerdo a la Real Academia Española de la lengua, una garantía es una cosa que asegura y protege contra algún riesgo o necesidad, a su vez, el ámbito laboral es aquel que se relaciona con una actividad determinada que manifiesta un interés o propósito de un conjunto de personas por prestar un servicio, cumplimiento de metas o tener como resultado un producto, teniendo en cuenta estos conceptos, se puede decir que, en forma general, las garantías laborales en el ámbito legal, son aquel compendio de normas, derechos y principios que garantizan unos mínimos en favor del trabajador para poder vincularse con una empresa. Dichas garantías están conceptualizadas y consignadas en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la doctrina y las reglas jurisprudenciales erigidas por las altas cortes.

Dentro de las garantías laborales podemos encontrar el derecho al trabajo, a la asociación sindical, los principios que cubren las relaciones laborales, los derechos irrenunciables por parte del trabajador, los convenios internacionales que evitan vulneraciones de derechos fundamentales, etc. Las garantías laborales buscan establecer un marco de protección para el trabajador frente a

las diferentes situaciones que se presenten dentro de la relación laboral que puedan afectarle, evitando así una disparidad entre la relación empleador-trabajador, por tanto, bajo éstas es que puede hallar el amparo para el trabajador, dado que las disposiciones legales contienen el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores, por lo tanto, no producirá efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo (Cadavid, 2011).

## **7. Desarrollo de la práctica jurídico social**

### **7.1. Identificar la naturaleza jurídica del grupo Prodeco s.a. y en qué consiste la devolución de los títulos mineros, para a partir de esta información determinar las garantías laborales que tienen los trabajadores frente al proceso de terminación unilateral de contrato**

De acuerdo al primer objetivo específico establecido para el desarrollo de esta práctica jurídico social, se detallará una contextualización sobre la naturaleza jurídica del Grupo Prodeco S.A. Así las cosas, conforme a lo establecido en su página web, el Grupo Prodeco se encuentra conformado por C.I. PRODECO S.A., la cual es propietaria de la mina calenturitas y de la operación ferroviaria de carbón, a su vez, también hace parte Carbón de La Jagua S.A., Consorcio Minero S.A. y Carbones el Tesoro S.A., compañías propietarias de la mina La Jagua y, por último, Sociedad Portuaria Puerto Nuevo S.A., empresa propietaria del puerto de exportación de carbón. Todas las anteriores Empresas integran las operaciones de la multinacional GLENCORE en

Colombia, enfocando el trabajo en realizar exploración, producción, transportación y embarcación de carbón térmico de alto grado para países situados en Europa, América y Asia.

El contexto geográfico específico en el cual nos enfocaremos es el departamento del Cesar, territorio donde han existido despidos masivos por parte del grupo C.I. PRODECO S.A., a raíz del actual proceso de devolución de títulos mineros, el cual tuvo su origen en medio de la pandemia del año 2020, época en la cual la empresa comenzó a realizar manifestaciones públicas sobre notorias desmejoras en la operación de comercialización de carbón, así el 03 de julio de 2020, C.I. PRODECO solicitó a la Agencia Nacional de Minería la suspensión por cuatro años de las operaciones es las minas correspondientes, solicitud que fue negada por la ANM y en respuesta a ello el 04 de febrero de 2021, C.I. PRODECO solicitó la devolución de títulos mineros ; en esta región, encontramos dos grandes minas que han sido el foco principal para la explotación y exploración por parte del grupo PRODECO, éstas son: Mina Calenturitas y Mina La Jagua, la primera es una mina a cielo abierto que se encarga de producir carbón térmico de alto poder calorífico y bajo contenido de azufre, la cual se encuentra localizada en los municipios de La Jagua de Ibirico, el Paso, Becerril e influenciando particularmente los corregimientos de Boquerón y la Loma de Calenturas, en el centro del departamento del Cesar, esta mina se encuentra adjudicada a PRODECO mediante el contrato de concesión: Título 044-89, contando con 6.677 hectáreas de tierra; para el año 2019, esta mina empleaba mil sesenta y dos (1.062) personas con contratación directa y tres mil ochocientos cuarenta y un (3.841) personas como contratistas, siendo el 72% y el 63% cesarences respectivamente (ANM, Calenturitas, 2019).

Por otro lado, tenemos a la mina La Jagua, que también es una mina de carbón a cielo abierto ubicada en el municipio de La Jagua de Ibirico en el departamento del Cesar, se encuentra conformada por cinco títulos: 285-95, 109-90, 132-97, DPK-141, HKT-08031, los cuales se hallan en poder de tres compañías: Carbones de La Jagua S.A., Consorcio Minero Unido S.A. y Carbones El Tesoro S.A., dichos títulos cuentan con 2.837 hectáreas para la explotación de carbón térmico, dentro de las cuales se coordina con 863 (83% cesarences) trabajadores con empleos directos y 2.364 (72% cesarences) trabajadores contratistas, para el cumplimiento de la exploración, extracción y transporte del mineral objeto de trabajo (ANM, La Jagua, 2019).

Así las cosas, en cuanto a los contratos de concesión, encontramos que el 21 de febrero de 1989, la Autoridad Minera y C.I. PRODECO S.A. – PRODUCTOS DE COLOMBIA S.A., suscribieron un contrato de exploración y explotación minera carbonífera N° 044-89, comprendiendo un área de 6.688 hectáreas y 9000 m<sup>2</sup>, localizado en la jurisdicción de los municipios de **EL PASO, BECERRIL y LA JAGUA DE IBIRICO**, en el departamento del **CESAR**, por un término de treinta años que se contarían a partir de su inscripción en el Registro Minero Nacional (ANM, Resolución N° VSC 000979, 2021); asimismo en el año 1990, se firmó entre la AUTORIDAD MINERA NACIONAL y el CONSORCIO MINERO UNIDO el contrato 109-90, para realizar exploración y explotación de carbón en el municipio de la jagua de Ibirico (ANM, Contrato 109-90, 1990); de igual forma, en el año 1995, la Autoridad Minera y CARBONES DEL CARIBE S.A., suscribieron el contrato 285-95, para realizar exploración y explotación de carbón en la jurisdicción del municipio de la Jagua de Ibirico, con una extensión superficial de 1989 hectáreas y 5.229 m<sup>2</sup> (ANM, Contrato 285-95, 1995).

La explotación de dichos títulos se mantuvo a lo largo de los años, hasta que tras la decisión de C.I. PRODECO S.A., el día 4 de febrero de 2021, a través del oficio radicado con el No. 20211000988932, el presidente de la sociedad CI PRODECO S.A radicó solicitud de renuncia a la ejecución del contrato No 044-89, ante lo cual la Autoridad Minera mediante Resolución VSC-455 del 4 de mayo de 2021, determinó lo siguiente: “Por medio de la cual se resuelve la solicitud de renuncia presentada dentro del Contrato No. 044-89” se rechazó la solicitud de renuncia, resolviendo en los siguientes términos: “ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR NO VIABLE la solicitud de renuncia radicada a través del oficio No 20211000988932 de 4 de febrero de 2021, en desarrollo del Contrato No 044-89 cuyo titular es la Sociedad CI Prodeco S.A.”., ante esta decisión se interpuso un recurso de reposición por parte de Prodeco el día 19 de mayo de 2021, el cual fue resuelto por la Agencia Nacional de Minería mediante la resolución VSC 000979 de 2021, determinando entre otras cosas:

**“ARTÍCULO PRIMERO. – Reponer la Resolución VSC-455 de 4 de mayo de 2021.**

**ARTÍCULO SEGUNDO. – Declarar Viable la solicitud de renuncia radicada a través del oficio No 20211000988932 de 4 de febrero de 2021, en desarrollo del Contrato No 044-89 cuyo titular es la Sociedad CI Prodeco S.A.”** (ANM, Resolución N° VSC 000979, 2021).

De esta forma, luego de mantenerse en su posición de declarar inviable la renuncia a los títulos mineros, la Agencia Nacional de Minería aceptó la renuncia a los mismos por parte de la empresa C.I. PRODECO, toda vez que se aclaró el estado de algunos bienes que no se encontraban debidamente identificados para realizar la liquidación y entrega a la Autoridad Minera, dentro de la argumentación que profirió la Autoridad Minera, encontramos:

La documentación que obtuvo la ANM con anterioridad no resultaba suficiente para proceder con la liquidación del Contrato. Haber tramitado esta renuncia bajo tales condiciones habría comprometido seriamente el patrimonio público y, así, el interés general. Como se indicó, esto desconocería las máximas orientadoras de la función administrativa de la ANM y la naturaleza misma de la actividad minera como sector de interés social. El nivel de desinformación era tal que, según expuso la Industria Militar – Indumil, se desconocía la titularidad de algunos bienes ubicados en el área del Contrato –situación que ya fue aclarada por Prodeco-.

No obstante lo anterior, la información allegada con el recurso de reposición y la comunicación enviada el día 13 de mayo para atender radicado N 0213500304721 permite suplir estas deficiencias en cuanto a la información de la que disponía la ANM. Bajo este entendido, se revocará la decisión adoptada mediante Resolución VSC-455 para, en su lugar, aceptar la renuncia del Contrato. La autoridad minera ya cuenta con información suficiente para adelantar su proceso de liquidación, sin comprometer el patrimonio público.

Así las cosas y habiéndose otorgado la renuncia de los títulos a Prodeco por parte de la Autoridad Minera, se establece un panorama incierto para los trabajadores que laboran en las distintas minas del Cesar, dado que se estaría a la espera de la decisión que tome el Ministerio del Trabajo, respecto de sus contratos de trabajo y si los mismos se verán terminados de forma unilateral por parte de la compañía C.I. PRODECO con permiso proveniente del Ministerio; no obstante, es importante identificar las garantías que esta compañía está ofreciendo a sus empleados, dado que al ser el sector una zona donde una de las fuentes primarias de ingresos es la minería, el que una empresa como PRODECO detenga sus operaciones y se retire totalmente del Cesar, dejaría al departamento gravemente impactado, no solo económicamente sino a nivel laboral,

social y medioambiental; este grave panorama para los trabajadores se dio progresivamente luego de negar la suspensión de la operación minera ante la solicitud radicada el 03 de julio de 2020 por parte de C.I. PRODECO ante la Agencia Nacional de Minería, a la par de que se surtiera dicho proceso, la empresa empezó a desvincular trabajadores pero sin llegar al mínimo requerido para ser sancionada, por tanto, a causa de dicha negativa por parte de la ANM ante la suspensión por cuatro años de la operación de las minas, la empresa C.I. PRODECO interpuso otra solicitud pero esta vez de renuncia a los títulos mineros, lo cual es declarado procedente posteriormente por la Agencia Nacional de Minería, una vez acreditados los requisitos correspondientes.

Por tanto, con el fin de conocer las garantías laborales ofrecidas a los trabajadores por parte de la compañía C.I. PRODECO, se realizó una indagación en los medios digitales de la compañía, encontrándose una entrevista realizada al **GERENTE DE SOSTENIBILIDAD DEL GRUPO PRODECO, Nicolás Gómez**, quien mencionó en un video cargado en su página oficial, que dentro de las medidas de contingencia ideadas por la empresa previamente, para evitar que los trabajadores se encontraran en una situación grave frente a las terminaciones de contrato venideros debido a la finalización de las operaciones por parte de Prodeco en las minas La Jagua y Calenturitas, se encontraba el Centro de emprendimiento y empleabilidad (CEMPRENDE) que fue creado hace más de cinco años según indica, en alianza con la alcaldía de La Jagua, la Cámara de Comercio de este municipio y las demás alcaldías de los municipios aledaños, teniendo su sede en el Centro Virtual de La Jagua de Ibirico, este proyecto nació debido a que ellos como empresa pensaron previamente en esta etapa de reconversión que iba a existir una vez se finalizaran sus labores en las minas, ello con el fin de generar capacidades en el territorio para que tanto las comunidades como los trabajadores puedan trabajar de otras formas distintas a la minería, así las

cosas, se realizaron alianzas con la Cámara de Comercio del Cesar para crear centros de emprendimiento a los cuales la comunidad pudiera acercarse y asesorarse sobre las distintas formas de trabajar que se ofrecen en el sector y la orientación correspondiente. De esta forma, si algún miembro de la comunidad o trabajador en si tiene una idea de negocio, en estas instituciones encuentran un grupo de profesionales que le pueden asesorar, los cuales conocen las líneas de reconversión que se han venido trabajando a lo largo de estos años. *Por ejemplo:* si se está trabajando cacao y café a escalas grandes, se necesitan personas que deseen trabajar su propia marca de café o de chocolate, o buscar otros campos en donde se pueda darle valor agregado al café y al cacao.

CEMPRENDE tiene la vocación de orientar a los trabajadores en sus emprendimientos o, como alternativa acompañarlos en un plan de retiro voluntario para orientar la transición de término de operaciones y redireccionarlos de tener un trabajo en la compañía hacia tener otras oportunidades de generación de ingresos o un empleo diferente al que venían ejerciendo previamente. De esta forma, a los trabajadores que se acojan al plan de retiro voluntario se les acompañará durante un plazo de trece meses para orientarlos en cómo van a administrar esos recursos que reciban del Plan de Retiro Voluntario y que puedan tener capital para invertir en emprendimientos o en nuevas oportunidades laborales, diseñando así un “paquete”, donde se le otorga al empleado la indemnización de ley, junto con doce meses de salarios para que ellos tengan un año garantizado que les permita realizar la transición desde desvincularse del trabajo con PRODECO hasta crear su propio emprendimiento o emplearse en otro tipo de trabajos, aunado a ello, se les otorga un bono para que puedan continuar con Medicina Prepagada, aportes a seguridad

social y un seguro de vida para garantizar el cubrimientos de las distintas contingencias que puedan tener a nivel de salud o económicas (Prodeco, Transición y Cierre de Operaciones Mineras, 2021).

Asimismo, por parte de OBDULIA OVALLE, Gerente del Centro de Empleo y Empleabilidad (CEMPRENDE), se informó en un video cargado en la página oficial de PRODECO que con respecto al inicio del proceso de orientación llevado a cabo en CEMPRENDE, se realizan pruebas psicotécnicas con psicólogos que hacen parte de su equipo para determinar el camino a tomar por parte del trabajador, así se establecerá el perfil de la persona y de su familia, dado que la situación afecta tanto al trabajador como al núcleo familiar que proveía con su anterior empleo. De igual forma, se dará una orientación en economía familiar al empleado, lo cual le permitirá dar un buen manejo al recurso recibido por parte de PRODECO, ya sea para orientarlo a un emprendimiento o si desea optar por un empleo distinto.

Por otro lado, se esclarecen los procesos que se llevarán a cabo tanto para optar por el emprendimiento como para escoger la empleabilidad, con respecto al primero se determinarán las características y habilidades necesarias que tenga la persona para emprender un negocio y en cuanto al segundo, se busca orientar a los trabajadores con el fin de que ellos puedan ingresar nuevamente su hoja de vida en el mercado laboral y asimismo, desarrollar las competencias que implica la búsqueda de empleo en todas sus facetas.

Respecto a emprender, no se realiza un encasillamiento en un emprendimiento en específico, sino que, al identificar a la persona y sus características, se realizará una lluvia de ideas para determinar habilidades y opciones de negocio que se tengan. Así, definiendo una idea de negocio, se podrá optar por conducirla al mercado y evaluar el mismo para determinar si la idea de negocio es viable o no, ello con el fin de también reactivar la economía de la región, dado que

estos no serán pequeños emprendimientos, sino que se tendrá la posibilidad de generar microempresas. Este plan no se encuentra limitado por el espacio geográfico, porque se tiene en cuenta que muchas personas a lo largo del país tienen ideas de negocios innovadoras y así, en conjunto con la virtualidad que se ha desarrollado, se podrá mejorar la conectividad entre el Centro y la persona que desarrolle la idea para crear negocios más fuertes.

Por último, se refiere que no hay garantía de que se va a obtener un empleo de inmediato, pero se orienta respecto a las entrevistas psicotécnicas, creación de hojas de vida, etc., detalles que son de necesario cumplimiento en la línea de empleabilidad, dado que, si se pulen, se puede obtener un mejor perfil para el mercado laboral. De igual forma para la línea de emprendimiento se acompañará en un aproximado de mes y medio a la persona para definir el proyecto de emprendimiento que se va a apoyar, y posteriormente se les acompañará por un año para hacer seguimiento de su proceso y el negocio emprendido; en la línea de empleabilidad se les acompañará seis meses en búsqueda de empleo y posteriormente se les supervisará tres meses para realizar seguimientos una vez se ingrese al mercado laboral.

Así las cosas, es importante precisar que existe una falta de comprensión de la realidad actual en las pretensiones que tiene CI PRODECO quien a través de su alianza con CEMPRENDE realizó un Plan de Retiro Voluntario, dado que el acompañamiento para la empleabilidad es un tiempo corto y no garantiza el conseguir un empleo en sí; de acuerdo a un estudio realizado por el Departamento Nacional de Planeación en junio de 2020, el desempleo nacional aumentó en 1.5 puntos entre diciembre de 2010 y junio de 2020, asimismo, para octubre de 2021, la ciudad de Valledupar tenía un índice de desempleo del 17.5%, configurándose como la quinta ciudad con

mayor tasa de desempleo a nivel nacional (DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2021).

Teniendo lo anterior en cuenta, y mencionando que en promedio los trabajadores que se encontraban vinculados a la empresa PRODECO, tenían allí una vida laboral de aproximadamente quince a veinte años, y la mayoría de ellos se encuentran actualmente en procesos de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y/o determinación de Origen de Enfermedad, es importante resaltar que, existiendo patologías que están esperando a ser calificadas, les sería más complejo adquirir una vinculación laboral, más aun si se menciona que sus edades oscilan entre los 38-50 años, donde adquirir un empleo se empieza a dificultar por el factor de la edad.

Asimismo, en la alternativa de la empleabilidad se mencionó que se les acompañará por un término de seis meses para ayudarlos en el proceso de conseguir empleo, siendo este poco tiempo para personas que se encuentran en un país donde según las tasas del DANE mencionadas, el índice de desempleo aumentó en el año en curso, además de ello, hay que tener en cuenta que dichas personas desvinculadas no son atractivas para el mercado laboral atendiendo a que se encuentran en edades avanzadas para el trabajo en el que se suelen emplear, esto es, una labor donde la fuerza de trabajo proviene de lo que su físico les permita realizar, lo cual en la mayoría de ellos se ve afectado por las patologías desarrolladas en la realización de las labores cotidianas como operarios de minas, dentro de las cuales encontramos como más frecuentes síndrome de manguito rotador, problemas de columna como cervicalgias, escoliosis, daños lumbares, síndrome de túnel carpiano, enfermedades respiratorias, entre otros.

Aunado a lo anterior, hay que establecer el contexto actual en el que nos encontramos, esto es, una situación de emergencia global debido al virus COVID-19, el cual ha causado daños

considerables en las operaciones, incluso llevó a que por varios meses se detuvieran trabajos presenciales como lo fueron las funciones en minas de extracción, por tanto, la empleabilidad no solo se ha visto permeada negativamente por el alto índice de desempleo en el país, sino porque en conjunto con ello, hay una situación de pandemia actual que afectó la generación de ingresos de personas que se dedicaban a trabajos netamente presenciales y que de otra forma no podrían ser llevados a cabo, así las cosas, los operarios de minas en nuestro tiempo actual y desde que comenzó la emergencia sanitaria, han sido más proclives a contagios por la naturaleza de su labor debido al uso de gases y a que este sector siempre ha estado incluido dentro de las excepciones para continuar ejerciendo funciones, añadiendo a este factor que son personas con patologías que se representan como comorbilidades, es así como de acuerdo a un artículo elaborado en mayo de 2020 por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y la OIT, se estableció que existen sectores cuya producción y demanda de mano de obra se han mantenido estables o incluso se han incrementado durante la crisis, pero cuyos trabajadores, en muchos casos, están más expuestos al riesgo de contagio, pues deben realizar sus tareas de manera presencial. Este sería el caso de los trabajadores que se encuentran en la primera línea de respuesta a la emergencia, como los trabajadores de la salud —que, al asegurar la atención de las necesidades sanitarias de la población, se exponen en mayor medida al contagio (OIT, 2020)—, pero también de los trabajadores de los servicios esenciales, como la agricultura, la cadena de abastecimiento de alimentos y de productos farmacéuticos, los servicios públicos locales o la producción, el suministro y la distribución de energía, entre otros (CEPAL, 2020), sectores dentro de los cuales se encuentran los trabajadores del campo de la minería, los cuales se han visto gravemente afectados porque atendiendo a que se debe mantener un aislamiento y distanciamiento social desde

el inicio de la emergencia actual, se les mantuvo en casa conforme a lo prescrito por el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, recibiendo en su mayoría sueldos menores a los que normalmente percibían o incluso, presentándose irregularidades como el no pago de salarios durante varios meses, ante esta situación, se puede ver que la empleabilidad para los trabajadores a quienes les fueron terminados los contratos por parte de C.I. PRODECO, no es un camino fácil donde se tengan vastas oportunidades laborales, más aún si se presentan situaciones de índole física donde se ve afectada su fuerza de trabajo.

Por otro lado, se desea acuñar la parte emprendedora de las personas a las que se les terminó el contrato, una opción que se percibe de forma muy a la ligera, dado que por años los trabajadores han construido un esquema mental donde se han encasillado en la empleabilidad, en depender de un alguien que los contrate para ejercer su labor, así las cosas, es necesario establecer un panorama en Colombia respecto del emprendimiento en los últimos años; en este escenario tenemos que según *el diario económico y de negocios Portafolio (2019) basado en informes de Confecámaras se indica que “entre enero y marzo se crearon 350.000 firmas, y un número similar desaparecieron, explicación de por qué no hay una generación de puestos de trabajo mayor este año, en promedio, por cada 10 compañías que se crean, se ‘mueren’ unas 9”*. Asimismo, otros factores causantes de la mortalidad empresarial se identifican como: “Bajo perfil del emprendedor, insuficiente planeación estratégica y de mercado, alta competencia, deficiente planificación financiera y baja generación de valor agregado”, de igual forma, parte de los desafíos latinoamericanos se cimientan en aspectos culturales, tales como deficiente formación emprendedora, políticas estatales permeadas por la corrupción, las cuales tienden a desdibujar aún más el contexto emprendedor, aunado a ello existen algunas barreras en nuestro contexto nacional,

que sintetizan los problemas mencionados, como la formación insuficiente, dificultades legales, deficiente apoyo estatal, altos impuestos (tributos totales del 68% en Colombia), pocas entidades de ayuda, insostenibilidad, uso de tecnología anticuada y poco competitiva, percepción errónea del emprendedor como salvador económico y falta de financiación (Mesa, 2020), por tanto, el emprender también implica un reto para el trabajador y aún más si toda su vida el enfoque se ha mantenido en obedecer a un modelo de trabajo donde existe una subordinación, teniendo entonces que realizarse un proceso donde el esquema mental se cambie drásticamente y se pueda acceder al campo del emprendimiento con todas las herramientas necesarias para que la deserción no se haga de manera pronta y el trabajador no pierda su estabilidad en el trabajo, ni los medios para proveerse a sí mismo y a su núcleo familiar.

**7.2. Determinar los derechos y garantías de los trabajadores del grupo prodeco s.a., frente a una terminación del contrato de trabajo por parte de ésta, haciendo un estudio normativo basado en la legislación vigente.**

Como ya se ha mencionado previamente, la empresa C.I. PRODECO, a raíz de la renuncia a los títulos mineros que poseía mediante contrato de concesión, comenzó a realizar despidos masivos de trabajadores sin tener en cuenta su condición de salud o si estos se encontraban afiliados a un sindicato y los respectivos fueros que tuvieran a raíz de ello, una prueba de esto, son las noticias y declaraciones que se han desplegado a causa de esta situación, por ejemplo el reportaje del 04 de febrero del diario EL PILÓN donde se indicó: “*Ante la decisión del Grupo*

*Prodeco de entregar los títulos mineros y suspender operaciones, más de 4.577 empleados, entre directos e indirectos, de esos 3.655 en el Cesar, quedarían sin trabajo” (Pilón E. , 2021)*

Dicho procedimiento de despidos masivos, se llevó a cabo a pesar de las cartas y llamados al diálogo que realizaron las organizaciones sindicales de trabajadores, así las cosas, estos han determinado que el “Plan de Retiro Voluntario” mencionado en el primer informe, es una terminación coactiva del contrato de trabajo, donde se selecciona al trabajador a despedir, se le contacta mediante una llamada telefónica ofreciéndole una cifra de dinero determinada para que acepte el acuerdo y renuncie a sus derechos laborales, pero si no se admite el mismo, posteriormente se procederá a la terminación unilateral del contrato del trabajador sin tener en cuenta ninguna de las condiciones previamente dichas. Según Igor Díaz, presidente nacional del Sindicato SINTRACARBÓN: *“Ellos en el comunicado no dicen el número de trabajadores para los que aplicará el retiro voluntario, es decir que aplica para todos los trabajadores esa presión indebida, porque si no aceptas el bono de todas maneras te despiden”* (Urieles, 2021).

Habiendo establecido un contexto sobre la situación actual de los trabajadores en el anterior informe, se procederá en primera instancia a marcar la pauta de las garantías laborales ofrecidas para los trabajadores por parte del ordenamiento internacional, ya que las mismas al ser entendidas como parte del bloque de constitucionalidad, son de obligatorio cumplimiento y, por ende, la legislación colombiana debe incluirlas en todos los procesos que se realicen.

Así las cosas, dentro de esta legislación , encontramos por parte de la Organización Internacional del Trabajo el Convenio N° 19 del año 1925, sobre la igualdad de trato en el trabajo, el cual hace referencia a tratar con igualdad a trabajadores que tuvieron algún accidente de trabajo con respecto a aquellos que no han tenido ningún tipo de suceso que menoscabe su fuerza de

trabajo, así como se les debe brindar un trato igualitario a las personas extranjeras en territorio nacional sin exigírseles alguna residencia para otorgarles dicho trato.

Posteriormente, el Convenio 17 del año 1925 sobre la indemnización por accidentes de trabajo, dirigió la aplicación de su contenido a obreros, empleados o aprendices que trabajen en empresas, explotaciones o establecimientos de cualquier naturaleza, públicos o privados, teniendo como propósito garantizar la asistencia y remuneración de los accidentes de trabajo y su posterior resultado, evitando así una desprotección del trabajador que pueda verse envuelto en un evento donde se menoscabe su fuerza de trabajo, atendiendo a que del mismo pueden depender otros familiares; a su vez, en el mismo año se profirió el Convenio 18, el cual indicaba la lista de las enfermedades que debían considerarse como profesionales, las cuales tenían que incluir cada estado en su legislación, por cuanto al padecer las mismas un trabajador, el estado se obliga a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes del trabajo.

Luego encontramos el Convenio N° 87 del año 1948, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, donde se indica que todo miembro que hace parte de la Organización Internacional del Trabajo, se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación, el mismo se encuentra complementado por el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva del año 1949, donde se indicó que los trabajadores que hagan parte del Estado miembro perteneciente a la Organización Internacional del Trabajo, deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación, ya sea que se realice

directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración y que tienda a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Se consideran actos de injerencia, aquellas medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de situar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores, creando organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el derecho de sindicación definido previamente.

En el año 1949, se profirió el Convenio 95 sobre la protección del salario, que indicó debía pagarse el mismo a todo trabajador en efectivo, mediante moneda de curso legal y a su vez se prohibiría el pago con pagarés, vales, cupones o cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda en curso, asimismo, indicó los descuentos que se podían realizar y todos los que se constituirían como abusivos, al igual que el tiempo en el que debe pagarse, las condiciones y todos aquellos procedimientos que se refirieran al pago del salario en si para los trabajadores de los estados miembro, evitando que existiera un menoscabo de su derecho al mínimo vital.

Aproximadamente nueve años después, se pronunció el Convenio 111 sobre la discriminación en el año 1958, el cual buscaba erradicar cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación

Posteriormente, el Convenio 154 sobre la negociación colectiva fue pronunciado en el año 1981, éste hacía alusión a la negociación colectiva comprendiendo todas aquellas negociaciones que tienen lugar entre el empleador y un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por un lado, y una organización o varias organizaciones por otro lado, ello con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo; regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez, instando a los Estados miembro a que se adopten medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la convención colectiva (OIT, s.f.)

Así las cosas y una vez revisada la legislación Internacional, se procederá a examinar las garantías laborales proferidas a nivel nacional para los trabajadores vinculados a una empresa, de esta forma, sobre la revisión previa realizada tenemos:

En la **Constitución Política de Colombia**, se tiene como primera medida el título I, denominado “Derechos fundamentales”, dentro del mismo se menciona en el primer artículo que nuestro país es un Estado social de derecho, el cual se encuentra fundado en el respeto de la dignidad humana, *el trabajo* y la solidaridad de sus miembros, a su vez, en el artículo segundo, se enuncia que entre los fines esenciales del estado se encuentra garantizar la efectividad de los derechos y deberes consagrados en la Constitución.

Seguidamente, en el **Título II sobre “Derechos, garantías y deberes”**, se indica en su artículo 12 la prohibición de ser sometido a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, a su vez, en el **Artículo 13** se prescribe que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibiendo la misma protección y trato de las autoridades y gozando de los mismos derechos,

libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, etc. Igualmente, se incluye dentro de este título el **Artículo 17**, el cual prohíbe la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas, asimismo, el **Artículo 20** indica que se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, posteriormente se agrega el artículo 25, que es parte de la fundamentación de esta práctica, el cual determina el trabajo como un derecho y una obligación social, y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Indicando que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Dentro de este título también se incorpora el **Artículo 37**, el cual reconoce el derecho de reunión y la manifestación pública y pacífica, así como el **Artículo 38** que garantiza el derecho de libre asociación de las personas, el cual da pie al **Artículo 39**, que señala el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado.

Más adelante, en el **capítulo segundo**, donde se integran los derechos sociales, económicos y culturales, se establece la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres, y la prohibición de la discriminación de la mujer, asimismo, se incluye el **Artículo 48** que garantiza el acceso a la Seguridad Social, estableciéndolo como un servicio público de carácter obligatorio que será prestado bajo la dirección, coordinación y control del Estado, sujeto a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad en los términos que establezca la ley. Asimismo, el **Artículo 49** indica que la atención en salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado, garantizando a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud, aunado a ello, dentro del mismo capítulo se incluyó el **Artículo 53**, el cual determina los derechos fundamentales para los trabajadores, la igualdad, añade también que

los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna, y que la ley, los contratos, acuerdos y convenios de trabajo no pueden quebrantar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. De igual modo, el artículo 55 se refiere a la garantía de la negociación colectiva y al deber estatal de promover la concertación y demás medios para solucionar los conflictos colectivos de trabajo, por último, en el **Artículo 56** se refiere el derecho de huelga, donde se indica que el mismo se garantiza, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. Lo anterior comprende el articulado del marco constitucional de los principios fundamentales en el trabajo, creándose a raíz de ellos los preceptos que se tienen en cuenta en el Código Sustantivo del Trabajo, en las normas que son de carácter complementario y en las altas cortes.

Así las cosas, el **Código Sustantivo del Trabajo** comprende una serie de artículos que determina las garantías que tienen los trabajadores respecto de su vinculación laboral con el empleador, dentro del compilado de artículos de este código, encontramos el **Artículo 13**, el cual prescribe que las disposiciones del código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produciendo efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo. Dentro de dichos mínimos, que se estipulan en derechos y garantías, se encuentran:

El reconocimiento del Estado de la igualdad de las personas, así todo trabajador y trabajadora es igual ante la ley y tiene la misma protección, derechos y garantías.

Trabajo digno, todas las personas tienen derecho al trabajo en condiciones justas y dignas, las cuales ayudan a fomentar un buen desempeño laboral.

Vacaciones, prescritas dentro del Código Sustantivo del Trabajo y se determinan como aquel derecho a disfrutar de un descanso remunerado por cada año de trabajo. Este derecho debe ser administrado por el empleador, en cuanto a que éste debe ser quien señale la época en que debe gozarse de las mismas.

Permisos por enfermedad o incapacidad médica, los cuales se deben dar según las estipulaciones realizadas dentro del contrato de trabajo, ya sea por enfermedad o por accidente.

Prestaciones sociales, derecho que le pertenece al trabajador de acuerdo a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, dentro de las mismas encontramos: Prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías y las vacaciones-

Pensión, hace parte de las cotizaciones que debe realizar el empleador, efectuando un descuento proporcional del salario mensual del trabajador. Así, cuando se cumpla la edad reglamentada por la ley, el trabajador podrá adquirir el derecho de pensión.

Ajustes de salario, los cuales se deben realizar anualmente de acuerdo a los incrementos obligatorios que se hagan por ley.

Prohibición de cláusulas vejatorias, lo cual se estipula en el artículo 43, donde se establece que en los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto.

Indemnización al trabajador en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la cual se debe tasar de acuerdo a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo.

Descanso dominical remunerado, el cual debe otorgarse a cualquier trabajador que cumpla con asistir al trabajo todos los días de la semana laboral.

Irrenunciabilidad de las prestaciones sociales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Una vez establecidas las garantías laborales de los trabajadores de orden nacional e internacional, se debe tener en cuenta las mismas con respecto al proceso que se está llevando a cabo por parte de C.I. PRODECO, esto es, la renuncia al contrato de concesión que le permitía realizar explotación minera en el Cesar, y la posterior devolución de los títulos mineros donde se realizaba la explotación del carbón. Dicho contrato de concesión se encuentra reglamentado por la Ley 685 de 2001, dentro de lo cual, se regula entre otras cosas “[...] el cierre o abandono de los trabajos y obras correspondientes” (art. 45). Así las cosas, el concesionario para iniciar su etapa de explotación, debe establecer un *programa de trabajos y obras* a la autoridad concedente, dentro del cual se debe incluir un *plan de cierre de explotación y abandono de los montajes y de la infraestructura (art. 84)*. A su vez, se debe presentar en la época anterior al inicio de la explotación un estudio de impacto ambiental del proyecto minero por parte del concesionario (art.204 Código de Minas), dicho estudio debe contener según el artículo 2.2.2.3.9.2 del Decreto 1076 de 2015 lo siguiente: a) La identificación de los impactos ambientales presentes al momento del inicio de esta fase; b) El plan de desmantelamiento y abandono; el cual incluirá las medidas de manejo del área, las actividades de restauración final y demás acciones pendientes; c) Los planos y mapas de localización de la infraestructura objeto de desmantelamiento y abandono; d) Las obligaciones derivadas de los actos administrativos identificando las pendientes por cumplir y las cumplidas, adjuntando para el efecto la respectiva sustentación; e) Los costos de las actividades para la

implementación de la fase de desmantelamiento y abandono y demás obligaciones pendientes por cumplir. Posteriormente, si la autoridad ambiental autoriza esta fase, el titular minero debe presentar “[...] una póliza que ampare los costos de las actividades descritas en el plan de desmantelamiento y abandono, la cual deberá estar constituida a favor de la autoridad ambiental competente y cuya renovación deberá ser realizada anualmente y por tres (3) años más de terminada dicha fase (Art. 2.2.2.3.9.2., Decreto 1076 de 2015)” Asimismo, otra de las prevenciones del código de minas, es la obligación que se le impone al concesionario cuyo contrato termine anticipadamente, como lo es en este caso, a realizar las obras y medidas ambientales para el “[...] cierre o abandono de las operaciones y frentes de trabajo” (art. 209) De igual forma, el art. 280 requiere de una póliza de garantía de cumplimiento minero-ambiental para cada etapa contractual, “[...] que ampare el cumplimiento de las obligaciones mineras y ambientales, el pago de las multas y la caducidad” (Domas, 2020)

Es así como dentro de la planeación que se relaciona con el aspecto social, se debe apoyar un desarrollo local que permita conservar proyectos sostenibles en el tiempo, los cuales permitan a los trabajadores poder cubrir sus necesidades básicas sin ver afectado su subsistencia, esto se debe llevar a cabo a partir de la creación de proyectos productivos que permitan una estabilidad dinámica socioeconómica de este campo.

En este escenario, los trabajadores se verían involucrados en el procedimiento posterior a la solicitud ante la Agencia Nacional de Minería sobre la aceptación a la renuncia de los títulos mineros, dado que una vez fuera aprobada ésta última, se procedería a solicitar ante el Ministerio de Trabajo el despido de aquellos que aún se encontraban vinculados a la empresa, de tal manera, los trabajadores han estado expuestos sin ninguna protección que ampare sus garantías, y

aprovechando esta situación la empresa ha realizado despidos de grupos grandes de trabajadores sin exceder el porcentaje requerido para que se deba radicar una solicitud ante el Ministerio del Trabajo con el fin de terminar sus contratos de acuerdo a lo que prescribe el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, inciso 4: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000), asimismo, la empresa se ha basado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, para desplegar la facultad patronal de despedir trabajadores de forma unilateral con la previa presentación de una propuesta de Plan de Retiro Voluntario que de no aceptarse deriva en despido inmediato; así las cosas, si bien C.I. PRODECO no incurre en la figura que señala el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, si se ha disminuido la cantidad de trabajadores activos a través de lo dispuesto en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo cual podría cuestionarse a la empresa debido a un posible abuso del derecho, ya que a pesar de no estarse incurriendo en la ilegalidad, si se observa que no hay una garantía real para el trabajador; es así como C.I. PRODECO ha creado una estrategia con la ley vigente para poder despedir grupos de trabajadores sin que se constituya en un despido colectivo, desvinculándolos progresivamente de tal manera que el Estado en cabeza del Ministerio del Trabajo no deba intervenir obligatoriamente.

Así las cosas, Igor Díaz, presidente nacional del sindicato SINTRACARBÓN, en un comunicado publicado en la página oficial del sindicato, donde se referenció que el pasado 23 de agosto de 2021, la multinacional Glencore, propietaria del Grupo Prodeco, despidió un total de 81 trabajadores y al realizar el análisis correspondiente, se estableció que entre los despidos, cuarenta

trabajaban para C.I. Prodeco, treinta y ocho de la mina Calenturitas y dos ferrocarriles. Los restantes cuarenta y un despidos se distribuyen de la siguiente forma: dieciséis trabajadores en Carbones de La Jagua (CDJ), veinticuatro en el Consorcio Minero Unido (CMU) y uno en el Puerto Nuevo, Magdalena (PNSA). Asimismo, entre el grupo de cuarenta despididos en C.I Prodeco, treinta y tres se encuentran sindicalizados, lo que puede interpretarse a su vez como una acción antisindical. Entre ellos, veinticinco trabajadores se encontraban protegidos por la legislación colombiana frente a un despido injustificado, a raíz de la estabilidad laboral reforzada que tenía origen en una enfermedad laboral calificada, por el fuero circunstancial sindical o por encontrarse en una situación de propensión.

Así las cosas, SINTRACARBÓN concluyó que la multinacional Glencore prescindió del 75% de la fuerza laboral que dependían directamente de la explotación de carbón en sus filiales, incluyendo a los trabajadores de C.I. PRODECO, teniendo que de 1.6000 trabajadores que laboraban para el Grupo Prodeco, solo quedan activos a la fecha 370 y de 1.000 que laboraban en las demás filiales (CDJ) (CMU) (PNSA), solo se encuentran activos 293 trabajadores (Sintracarbón, 2021).

Aunado a lo anterior, en una reunión que se llevó a cabo el 13 de septiembre de 2021 entre el ministro del trabajo y los representantes nacionales de SINTRACARBÓN, el ministro Ángel Custodio Cabrera manifestó que su cartera no había autorizado a Glencore en ninguna de sus filiales para realizar el despido masivo que solicitado en febrero de 2021. Sin embargo, el ministerio suministró a los dirigentes un acta donde consta que, entre marzo de 2020 y agosto de 2021, hay aproximadamente 681 trabajadores cesantes y 653 trabajadores activos.

Ahora bien, es menester señalar que sujeto al anterior recuento de garantías dadas por el Estado formal, existe dentro de la Empresa C.I. Prodeco SA una Convención Colectiva, la cual por su naturaleza jurídica es fuente generadora de derechos, así las cosas, dentro de estos procesos de devolución de títulos mineros no se puede desconocer el Estado a través de las Agencias en este caso la Agencia Nacional de Minería, los derechos adquiridos para recibir dichos títulos y cuando se vuelvan a adjudicar, ello como una manera de defender los puestos de trabajo en regiones que son netamente dependientes de la operación minera y donde los procesos de reconversión laboral no han gozado de un compromiso real por parte del Estado y las Empresas multinacionales que allí hacen presencia.

Como se mencionó previamente, de acuerdo a la Ley 685 de 2001, la empresa que renuncia a los títulos mineros debe acogerse al Plan de Trabajo y Obras que diseñó e incluir dentro de sus procesos de salida, la acreditación de obligaciones que debe cumplir, entre las cuales se encuentran las obligaciones para con los trabajadores; además de lo mencionado previamente, existe una cláusula en la Convención Colectiva de Trabajo realizada por C.I. PRODECO con el sindicato SINTRACARBÓN, la cual indica que en el caso de que la empresa decida vender total o parcialmente sus derechos a otra u otras empresas, este no se extinguirá, suspenderá o modificará los contratos celebrados con anterioridad a dicha sustitución, de acuerdo a lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 67, 68, 69 y 70, así las cosas, esta es una garantía significativa que debería proveer la empresa, dado que renuncia a los títulos mineros cuando todavía existe la expectativa de explotación de los mismos y a su vez realiza despidos de forma programada, en lugar de acogerse a los derechos que se generaron por Convención Colectiva y respetar la sustitución patronal que se pactó, es así como se cuestiona dónde queda la validez de la

sustitución patronal, dado que la misma se generó por Convención Colectiva de Trabajo, la cual es fuente de derecho, al igual que lo es el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo que está facultando a la empresa para despedir trabajadores.

**7.3. Determinar las acciones y estrategias jurídicas que se han generado en medio de la práctica dentro del centro de atención laboral, con el fin de orientar a los trabajadores de las minas calenturitas y la jagua en la reclamación de sus derechos frente a la terminación unilateral de sus contratos de trabajo por parte del grupo Prodeco s.a.**

Una vez establecido el contexto previo y en concordancia con la situación de emergencia dado que se desplegaron despidos de grupos grandes de trabajadores, frente a la no aceptación de la suspensión de títulos mineros por parte de la Agencia Nacional de Minería en primera instancia, para el desarrollo de esta práctica desde el Centro de Atención Laboral (CAL) se entabló la estrategia jurídica para poder orientar a los trabajadores recientemente despedidos, asesorándoles respecto de sus garantías laborales frente al despido unilateral proporcionado por C.I. PRODECO, así las cosas, se organizó la realización de brigadas jurídicas en la sede Sintracarbón seccional La Jagua, ubicada en la Jagua de Ibiríco, Cesar; con el fin de poder escuchar a los trabajadores, recopilar sus datos para crearlos dentro de la base de datos del CAL y así poder generar la asesoría correspondiente que nos permitiera entablar la acción respectiva para cada caso.

Como primera medida, en desarrollo de esta práctica y en apoyo al Centro de Atención Laboral, se acudió a la brigada jurídica del 16 de marzo de 2021 en la Jagua de Ibiríco, con el

primer grupo de despedidos por parte de la empresa C.I. PRODECO, en donde se dialogó con los trabajadores y se concluyó que, si bien no se constituye como un despido colectivo, si fue una cantidad considerable de trabajadores los que se despidieron, tanto así que se acreditó un porcentaje menor al que se requiere legalmente para constituirlo como despido colectivo según el artículo 67 de la ley 50 de 1990, evidenciándose una estrategia de despido por parte de C.I. PRODECO, con el fin de ir desvinculando progresivamente a los trabajadores, evitando que se le adjudicara una responsabilidad por finalizar contratos unilateralmente sin que existiera una solicitud ante el Ministerio de Trabajo.

Asimismo, los trabajadores relacionaron que el modo de proceder por parte de la empresa era realizar una llamada al usuario y mencionarle que se le ofrecía un monto determinado de dinero para llegar a un acuerdo y que se terminara la relación laboral de forma mutua, así el trabajador tenía una suma considerable de capital que comprendía su liquidación, indemnización, prestaciones correspondientes, etc., y la empresa no tenía que terminar el contrato de forma unilateral, sin embargo, se establecía un término de dos horas para que el usuario decidiera, así las cosas, una vez cumplido el mismo si no había una decisión por parte del trabajador, a su correo llegaba la carta de despido con la liquidación por sus años de trabajo y demás documentos correspondientes, es decir, se procedía de una manera coactiva, dado que no se permitía la negociación entre trabajador y empresa, sino que de no aceptarse la propuesta inicial de retiro voluntario se procedía a la terminación unilateral basada en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

De esta primera brigada jurídica se concluyó que si bien no se constituyó como un despido colectivo, si fue una cantidad considerable de trabajadores los que fueron desvinculados, de esta

manera, la empresa amparada bajo el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, empezó a debilitar la estructura laboral interna, perfilando los trabajadores entre edades comunes desde los treinta y cinco a los cincuenta y cinco años, edades en las cuales no se está lo suficientemente joven para el mercado laboral con el fin de concursar en un trabajo nuevo y totalmente distinto a su área de experticia, dado que la minería en la región solo se encontraba disponible en cabeza de C.I. PRODECO, por tanto, los trabajadores para poder aplicar a un empleo similar deberían desplazarse a otras ciudades, sin las garantías de ser admitidos para trabajar nuevamente debido a su edad, a su vez los trabajadores ya cuentan con una trayectoria amplia dentro de la empresa, donde se ven las secuelas que deja el trabajo continuo de años en el cuerpo humano, dando como resultado descubrimiento de patología asociadas a la labor que es de alta accidentalidad y de grandes riesgos, tales como lesiones traumáticas, ruido, altas temperaturas, la presión barométrica, las vibraciones, el polvo del carbón, la emisión de gases para realizar explosiones, etc., asimismo, los trabajadores no son lo suficientemente mayores para adquirir el derecho de pensión, por tanto, quedan en un vacío frente a la garantía de sus derechos, dado que la mayoría de ellos son padres/madres cabeza de familia que presentan patologías de cuidado las cuales deben llevar un seguimiento médico periódico, entonces cuando ocurre la desvinculación solo quedan amparados en su EPS por estado de emergencia y en algunas ocasiones, los procesos de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y/u origen de enfermedad, son negados por cambiar el tipo de afiliación de contributivo a subsidiado.

Posteriormente, se acudió a la brigada jurídica del 10 y 11 de agosto de 2021, donde nos reunimos nuevamente con otro grupo de trabajadores desvinculados, los cuales nos relacionaron que existían procesos vigentes de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y/u origen de

enfermedad laboral, en esta ocasión brindamos asesoría a los trabajadores con respecto al proceso que se llevaría a cabo, frente a lo cual se manifestó que la calificación de la pérdida de capacidad laboral ha sido considerada como un derecho que tiene toda persona, el cual es significativo al constituir el medio para acceder a la garantía y protección de otros derechos fundamentales como la salud, la seguridad social y el mínimo vital, ello debido a que permite establecer a qué tipo de prestaciones tiene derecho quien es afectado por una enfermedad o accidente, producido con ocasión o como consecuencia de la actividad laboral, o por causas de origen común. Dentro del derecho a la pensión de invalidez cobra gran importancia el derecho a la valoración de la pérdida de la capacidad laboral, dado que ésta se constituye como un medio para garantizar los derechos fundamentales a la vida digna, a la seguridad social y al mínimo vital.

Lo anterior por cuanto tal evaluación permite determinar si la persona tiene derecho al reconocimiento pensional que asegure su sustento económico, dado el deterioro de su estado de su salud y, por tanto, de su capacidad para realizar una actividad laboral que le permita acceder a un sustento. Adicional a ello, la evaluación permite, desde el punto de vista médico especificar las causas que originan la disminución de la capacidad laboral. Es precisamente el resultado de la valoración que realizan los organismos médicos competentes el que configura el derecho a la pensión de invalidez, pues como se indicó previamente, ésta arroja el porcentaje de pérdida de capacidad laboral y el origen de esta. De allí que la evaluación forme parte de los deberes de las entidades encargadas de reconocer pensiones, pues sin ellas no existiría fundamento para el reconocimiento pensional.

A su vez, se procedió a realizar una capacitación a los usuarios respecto del procedimiento a seguir, los documentos que se debían acreditar y se les relacionó que conforme al artículo 41 de

la ley 100 de 1993, la determinación de la pérdida de capacidad laboral y el calificar el grado de invalidez de la persona y el origen de estas contingencias le corresponde: al Instituto de Seguros Sociales, Colpensiones; las Administradoras de Riesgos Profesionales - ARP-, las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte o las Entidades Promotoras de Salud – EPS. Luego, una vez tomada la decisión en primera instancia, se procederá a otorgar un término de diez días al sujeto interesado para que manifieste su inconformidad ante la entidad correspondiente, así se remitirá a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del orden regional en un término de cinco días, posteriormente, la decisión que tome la Junta Regional se apelará ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, quien deberá decidir de fondo sobre el caso y será cosa juzgada. Con base en esta información suministrada, algunos trabajadores referenciaron que no tenían la documentación completa para interponer la solicitud con el fin de dar inicio a la Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y/u Origen de Enfermedad Laboral, dado que en ocasiones por turno se les condicionaba por parte de su jefe inmediato requiriendo una cantidad de horas de trabajo para poder ascender en su cargo, lo cual implicaba que no pudieran solicitar permisos para acudir a sus chequeos de control o realización de exámenes que les sirvieran de prueba en este momento.

Así las cosas, también se brindó asesoría sobre procesos de recalificación de pérdida de capacidad laboral, orientando al usuario respecto del término que debía esperar para poder realizarla y de nuevo reactivar el proceso, a su vez, se hicieron consultas sobre procesos de reubicación en la empresa para trabajadores que aún se encontraban vinculados, dado que algunos relacionaban que las máquinas se habían modernizado para su labor pero que no se habían atendido las solicitudes respectivas de reubicación presentadas previamente, ante esto, se orientó a los

usuarios para que se generaran las solicitudes pertinentes a la empresa por parte del acompañamiento del Centro de Atención Laboral, con el fin de requerir que se hicieran los exámenes respectivos de reintegro a labores y se realizara la reubicación del usuario de forma efectiva.

De esta brigada se concluyó que a pesar de existir trabajadores con numerosas patologías que se encontraban en proceso de calificación o incluso aquellos que estaban ad portas de recopilar toda la documentación para realizar la correspondiente calificación, fueron desvinculados por parte de la empresa sin tener ningún tipo de consideración o solidaridad con respecto a su condición actual, evitando crear reubicaciones o planes laborales que permitieran a los trabajadores estar vinculados a la empresa y poder tener acceso a los derechos fundamentales de salud y seguridad social, muchos de ellos también se encontraban en casa bajo la aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, algunos recibiendo menos salario que aquellos que se encontraban laborando directamente en la mina, por tanto, de dicha situación se infiere que PRODECO nunca invirtió dinero en la reconversión laboral de los trabajadores, solo creó el plan que se muestra actualmente (Plan de Retiro Voluntario) con sus correspondientes variables, en su urgencia por cumplir con un protocolo pero sin realizar de manera consciente y con el debido cuidado los planes necesarios para proteger a trabajadores que se encuentran en una situación crítica de salud.

Aunado a ello, se entiende que la relación laboral con la minería es vital para el departamento, por tanto, los trabajadores concebían su empleo como una labor significativa, tanto así que por concebir el poder del empleador como algo supremo que podía sancionarles, no acudían a las correspondientes citas médicas puesto que se les coaccionaba con parámetros internos para

poder ascender en la organización, lo cual indirectamente conllevaría a que se considerara el obrero como un ser que estaba destinado a solo trabajar sin brindarle las garantías mínimas que prescribe el artículo 53 de la Constitución Política.

De igual manera, en *septiembre 06, 07 y 09 de 2021* se realizaron nuevamente brigadas jurídicas en la Jagua de Ibiríco, allí se orientó a los usuarios respecto del proceso de devolución de títulos mineros por parte de C.I. PRODECO, donde se referenció que el 06 de septiembre se tuvo conocimiento de la decisión de la Agencia Nacional de Minería de aceptar tres de los cinco títulos mineros de la empresa C.I. PRODECO S.A., recibiendo así los tres títulos más grandes e influyentes en la operación, dejando pendientes los dos títulos de botaderos de desechos, por ello, los trabajadores consultaron sobre los efectos que esta medida podría tener sobre su puesto de trabajo.

De lo anterior, se refirió a los trabajadores, que la decisión de la Agencia Nacional de Minería constituirá un elemento de prueba que la empresa puede utilizar en las respectivas instancias administrativas o judiciales donde se busque acreditar la justa causa para terminar contratos de trabajo debido a las condiciones administrativas, técnicas y financieras que le imposibilitan continuar con la operación en el complejo minero, teniendo como base la Resolución Administrativa de la Autoridad Minera del País donde se le autoriza aceptar los títulos mineros, de hecho, no contaría ya con los mismos para garantizar la operación y por ende los puestos de trabajo que se dieron origen para realizar la misma.

No obstante, se señala a los trabajadores que CI PRODECO SA hace parte del grupo empresarial de la multinacional GLENCORE, quien en meses anteriores dio a conocer que compró la totalidad de las acciones del complejo minero de Carbones del Cerrejón en la Guajira, por lo

cual se está a la expectativa de cuál será el paso a seguir por parte de CI PRODECO SA, sin embargo a fecha actual se tiene conocimiento de las terminaciones de contratos de trabajo que de manera escalonada viene realizando la Empresa, sin tener notificación formal de proceso administrativo ante el Ministerio de Trabajo de despido colectivo, por lo cual se le recomienda al trabajador continuar con los tramites médicos y de calificación de PCL de modo que en los posibles escenarios sean ellos administrativos o judiciales tenga una protección de su puesto de trabajo frente a las medidas que la Empresa decida asumir.

En todo caso, se le referenció a los trabajadores que los tramites sean administrativos o judiciales no se resuelven de un momento a otro, los mismos tienen un carácter probatorio lo cual genera que la Empresa y la autoridad administrativa o judicial deban revisar de fondo los elementos que presente la Empresa y acrediten el no poder continuar con las obligaciones patronales, donde se les vinculará, y ellos mismos pueden presentar documentación que den cuenta de alguna condición de debilidad manifiesta de modo que se discutan dentro de dichos procesos su condición y por ende las medidas para su retiro de ser autorizado.

Se les indicó a los trabajadores que cualquier duda que tuvieran respecto de ofrecimientos que la Empresa les realizara o decisiones que la misma les notificara sobre su puesto de trabajo, de inmediato se comunicaran con el Centro de Atención Laboral de Valledupar para asesorarlo, de modo que no tomaran decisiones sin antes contar con la asesoría jurídica pertinente.

Asimismo, dentro de las labores realizadas para lograr este objetivo de la práctica se orientó a los trabajadores en la creación de acciones de tutela con el fin de buscar el amparo de sus derechos para poder generar un reintegro a la empresa, de esta forma, se solicitó a cada trabajador la compilación respectiva de documentos para la redacción de las acciones y se enfatizó las mismas

resaltando que en muchos casos los trabajadores eran personas que tenían la protección por el fuero de la estabilidad laboral reforzada, ello debido al argumento reiterado de la Corte Constitucional mediante sentencia T-041 de 2014 que *“la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que, por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”*, siendo así que dicha garantía de estabilidad en el empleo cobijaba todas las modalidades de contratos, lo anterior, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin distingo de la naturaleza del vínculo contractual, en tanto lo que se busca es asegurar al empleado la certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera tal que este no quede expuesto, en forma permanente, a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del empleador.

También se le manifestaba a los jueces que PRODECO no había cesado su actividad, así como tampoco había detenido sus labores, es decir, la operación minera en la región continuaba sin ningún contratiempo y sin que en ese entonces existiera alguna solicitud ante el Ministerio de Trabajo para realizar despido de sus trabajadores; así como se enfatizó en el principio de solidaridad como eje para demarcar la procedencia de la acción de tutela en el marco del COVID-19, entendiendo que el artículo 95 de la Constitución Política estableció las bases del principio de solidaridad, el cual debe ser tenido en cuenta por el Estado en el marco de la contingencia creada por el COVID-19, en virtud del cual se prescribe:

*“Todas las personas naturales y jurídicas, públicas y privadas, deben implementar acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de los ciudadanos, especialmente, aquellos que se encuentran en un especial estado de vulnerabilidad”.*

De igual forma, la Corte Constitucional ha establecido que el principio de solidaridad es inherente a la existencia del Estado Social de Derecho, dado que se encuentra estrechamente ligado al cumplimiento de sus fines esenciales relacionado con la garantía de efectividad de todos y cada uno de los derechos inscritos en la Constitución de 1991.

Por tanto, en virtud de la sentencia C-459 de 2004 la Corte Constitucional estableció que:

*“...la solidaridad es un valor constitucional que en cuanto fundamento de la organización política presenta una triple dimensión, a saber: (i) como una pauta de comportamiento conforme a la cual deben obrar las personas en determinadas ocasiones; (ii) como un criterio de interpretación en el análisis de las acciones u omisiones de los particulares que vulneren o amenacen los derechos fundamentales; (iii) como un límite a los derechos propios.”*

En tiempos del Coronavirus, suspender una relación laboral implica, dejar al trabajador, desprovisto de protección y, por tanto, todas las medidas que se implementen por parte del Estado y empleadores deben propugnar por proteger a los ciudadanos bajo el principio de solidaridad.

Con base en los anterior, se desplegaron todas las acciones correspondientes con el fin de garantizar los derechos a la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social, el mínimo vital, la vida digna, la salud y demás derechos que por un actuar de despido injustificado por parte de la empresa fueron vulnerados, lo cual generó un efecto dominó de vulneración de derechos no solo a los trabajadores sino a sus familias, muchas de ellas conformadas por menores de edad y personas de la tercera edad con patologías avanzadas que dependían de la afiliación a seguridad social por parte de los trabajadores para realizar sus respectivos seguimientos.

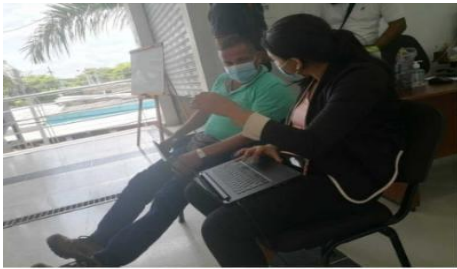
**7.4. Elaborar un manual de orientación desde el centro de atención laboral donde se consignen las garantías laborales de los trabajadores del grupo Prodeco s.a., frente a la terminación de los contratos de trabajo por parte de ésta y socializarlo con ayuda del centro de atención laboral mediante capacitaciones a los trabajadores, con el fin de poder brindarles herramientas legales, que les permitan identificar la mejor vía para proceder en los casos de terminación unilateral de contrato por parte de la empresa.**

El trabajado llevado a cabo en los previos capítulos, permitió que se pudiera culminar esta práctica con el desarrollo de la actividad para cumplir con el último objetivo, dentro del cual se encontraba la elaboración de un manual donde se establecieran estrategias para poder afrontar la situación actual por parte de los trabajadores, ante la eventual desvinculación por parte de C.I PRODECO, dentro del mismo se contemplaron las distintas garantías legales que se tienen, así como los conceptos referentes a la terminación del contrato de trabajo en sus diferentes

modalidades, lo cual no solo les servirá a los trabajadores para afrontar esta situación, sino en el caso que se efectúe una sustitución patronal, se pueda tener herramientas por si existen casos similares con su nuevo empleador.

Así las cosas, se presenta como parte del resultado de esta práctica jurídica en acompañamiento de las distintas asesorías brindadas a los trabajadores del sector minero-energético focalizado en el departamento del Cesar, el documento: “*Despido sin justa causa: Manual de apoyo del trabajador*”, ver apéndice A; este manual podrá orientar de manera concisa a los trabajadores, ante la situación de terminación unilateral de contrato, lo cual establecerá una guía en conjunto con todas aquellas asesorías que se requieran por parte del Centro de Atención Laboral, dado que se busca que el trabajador se instruya, brindándole herramientas para que pueda enfrentar las diferentes situaciones que se presentan directamente con su empleador, circunstancias en las cuales no está el asesor jurídico presencialmente y así se puede realizar un trabajo de equipo asesor- trabajador, en donde las dos partes se encuentren instruidas y se sigan las estrategias que brinden protección a éste; lo anterior, beneficiará el fortalecimiento de todas las asociaciones de trabajadores que solicitan la guía del Centro de Atención Laboral, favoreciendo la organización de los trabajadores en pro de la defensa de sus derechos.

**Ilustración 2.** Evidencia de capacitación y asesoría de trabajadores Sintracarbón - seccional ciénaga.



Fuente: Autoría propia.

## 8. Conclusiones

A raíz de lo desarrollado en la presente práctica, se dedujo que en primera instancia estamos ante un empleador poderoso, con gran capacidad a lo largo de los años de explotación minera que generó numerosas regalías para el departamento del Cesar, y a su vez grandes ingresos a nivel corporativo provenientes de la producción de carbón, por tanto, se concluye que PRODECO, filial

de Glencore en Colombia, la cual alega la crisis actual con respecto a problemas en la baja demanda de carbón térmico, no es una empresa pequeña a la que le falten insumos para poder asistir a sus trabajadores en medio de dicha contingencia, a su vez, se debe tener en cuenta que Glencore anunció el 11 de enero de 2022 que completó la adquisición de todas las acciones de la mina de carbón colombiana “El Cerrejón” (Espectador, 2022), por tanto, se genera una contradicción al observar que la multinacional Glencore, quien tenía como representante a PRODECO en el Cesar y fue la que influenció el retiro de la misma a raíz de dificultades en la comercialización del carbón, ahora adquiera la totalidad de la mina del Cerrejón que también produce carbón térmico.

A su vez, se advierte que la empresa tiene un capital considerable para desarrollar la línea de responsabilidad social, dentro de la cual se incluya a los trabajadores y la que debía haber implementado con la suficiente antelación a los momentos de contingencia actuales, sin embargo, se quiere avalar el plan de retiro voluntario con las modalidades ofrecidas por el CEMPRENDE en la salida de PRODECO del departamento, pero el tema de empleabilidad y emprendimiento nunca fueron una línea que fuese fortalecida por PRODECO en conjunto con el CEMPRENDE, sino que se creó dicha alianza de una forma que deja entrever más urgencia que planificación, siendo esta última requerida para poder determinar con suficiente soporte la viabilidad de un proyecto de tal magnitud y al que se van a someter trabajadores que acepten el retiro voluntario.

Aunado a lo anterior, se enfatiza que las condiciones de empleabilidad en las que se deja a los trabajadores son bastante preocupantes, dado que su situación de salud se encuentra en un estado complejo, puesto que la mayoría de trabajadores atraviesan procesos de calificación de enfermedad o pérdida de capacidad laboral, lo cual evidencia que no están en condiciones aptas para ser contratados por otro tipo de empresas y que probablemente dentro del proceso de selección

esto sea un obstáculo para optar a un nuevo empleo, a su vez, los trabajadores se encuentran en una edad no prepensional, por tanto, quedan del todo desamparados ante las terminaciones unilaterales de los contratos laborales y sin una garantía de remuneración próxima que les permita acreditar un mínimo vital para su sustento.

En suma, bajo el anterior contexto el estado acepta los títulos mineros devueltos por PRODECO, sin tener en cuenta los procesos que deben llevarse a cabo para cumplir las garantías que el mismo estado promulga, dejando a la deriva obligaciones laborales que debe efectuar la empresa a raíz de su renuncia a unos títulos mineros con una amplia expectativa de tiempo para seguir siendo explotados, dejando en un limbo a miles de trabajadores que deben acudir a la justicia ordinaria a reclamar sus derechos, en vista de que el estado no es garante de los mismos en un proceso que debió realizar con el cuidado suficiente, teniendo en cuenta que PRODECO había manifestado previamente la posible suspensión de las operaciones y a su vez que la región ha sido dependiente de la minería desde que la empresa llegó al territorio, por tanto, el retiro de la multinacional Glencore es un golpe fuerte a la economía y mercado laboral del departamento.

A su vez, en el desarrollo de la presente práctica, se evidenció que el estado ante los pronunciamientos por parte de PRODECO desde el segundo semestre de 2020, no desplegó el trabajo necesario para poder cubrir la situación actual, dado que nos encontramos en un momento donde se aceptó la renuncia por parte de la Agencia Nacional de Minería y las garantías prescritas formalmente en la ley, los convenios y demás, no se están aplicando, sino que se está realizando una desvinculación progresiva de trabajadores o la aceptación de Planes de Retiro Voluntario de manera coactiva, dado que se establecen plazos muy cortos para la toma de decisión respecto a la aprobación o no del mismo por parte del trabajador.

Así las cosas, en el plano real los trabajadores no están recibiendo ningún tipo de protección, más aun teniendo en cuenta que en su mayoría presentan una larga trayectoria de trabajo en la empresa y son dependientes de la minería desde sus inicios, lo cual generó los efectos correspondientes en la salud de los trabajadores, tanto así que se encuentran en procesos de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral u origen de enfermedad y a pesar de ello son despedidos, sin tener ningún tipo de consideración respecto de dicha situación, ni atendiendo a que debido a las circunstancias actuales en las que se encuentran, es decir, con múltiples patologías, siendo padres/madres cabezas de familia, responsables de familias enteras, etc., y entendiendo que en estos contextos derechos mínimos como la salud, la seguridad social o el mínimo vital son cruciales para atender su estado actual y el sustento de sus familias, se evidencia que los trabajadores se ven privados del acceso a dichos derechos porque no existe una garantía real por parte de la empresa en su salida, sino que de manera audaz realiza la desvinculación de trabajadores para que no se le atribuya ningún tipo de responsabilidad, sin embargo, a pesar de ello y de su manifestación de crisis actual, la operación minera no ha cesado e incluso los trabajadores han alegado que la empresa sigue vinculando nuevos trabajadores, vulnerando así el principio de solidaridad consagrado en el artículo primero de la Constitución Política para con aquellos que está desvinculando sistemáticamente, al no tener en cuenta las necesidades de salud y económicas que implica este cambio drástico para el trabajador.

Asimismo, se advierte que tras realizar la investigación se evidenció la falta clara y directa por parte del cuerpo legislativo de mencionar a los trabajadores dentro del plan que debe presentar la empresa al renunciar a los títulos mineros, puesto que prácticamente se debió realizar inferencias sobre lo que quería decir la norma respecto de los trabajadores, dando cuenta ello de que para el

Estado es más prioritario que se determine un plan técnico y medioambiental, lo cual es válido, que un plan para los cientos de trabajadores que se encuentran vinculados a la empresa, los cuales se han visto afectados por despidos masivos al igual que sus familias, es en sí, un efecto dominó que impactará al departamento, dado que los índices de desempleo calarán hasta que se incremente la pobreza en la región, y ello a su vez genere problemas de desarrollo, lo cual es contradictorio con respecto a las significativas regalías que se han extraído del lugar debido a la explotación minera a cargo de la empresa C.I. PRODECO filial de la multinacional Glencore, parte de las cuales debieron ser retribuidas en el departamento para amenizar estos tiempos de contingencia.

Por otro lado, de acuerdo a la asesoría jurídica desplegada en la realización de esta práctica, se obtuvieron varios hallazgos que es menester precisar, dentro de ellos tenemos en primera instancia cómo se concibe el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo dentro de este proceso, dado que se genera un temor respecto a los despidos que puedan existir a raíz de la desobediencia del trabajador frente a solicitudes que extralimitan la garantía de sus derechos, puesto que como se mencionó en el desarrollo de este informe, la empresa creaba políticas que identificaban al buen trabajador como aquel que asiste al trabajo y no falta a sus labores, así las cosas, los trabajadores se veían perjudicados por su ausentismo laboral para ascender, porque se les exigía un número de horas mensuales que incluso excedían su turno laboral, dando como resultado que los trabajadores no pudieran acudir a realizar sus respectivos chequeos porque tenían que cumplir con un requisito para poder mejorar su puesto de trabajo.

A su vez, se identificó que la dependencia minera es tan marcada que ocurren hechos como el referenciado previamente, lo cual impacta que el trabajador tendrá obstáculos autoimpuestos para acceder a la justicia dado que tiene una concepción negativa frente a la misma, pues según

los parámetros establecidos por las normas internas de trabajo, el buen trabajador es aquel que cumple los requerimientos de la empresa y no aquel que va en contra de ella al dejar de cumplir un horario extenso por acudir a citas médicas o reclamar sus derechos mediante acciones judiciales.

Lo anterior nos indica que es menester fortalecer organizaciones como los Centros de Atención Laboral por parte del Estado, así como existe el compromiso con la parte medioambiental, puesto que la fuerza de trabajo se verá afectada si el trabajador no ejerce sus derechos y aún más si no los conoce a cabalidad, a su vez, estos centros despliegan jornadas de capacitación para orientar a los trabajadores en la organización colectiva, informándolos acerca de los derechos que tienen desde la parte de derecho laboral individual y la del derecho colectivo, así los trabajadores tendrán conciencia frente a los detalles de su relación laboral con la empresa y las relaciones del Estado con la misma, entendiendo que no es solo un vínculo el que determina la garantía o vulneración de sus derechos, sino que es un sistema interrelacionado de poderes que debe entenderse para poder realizar las respectivas reclamaciones, ya sean de orden administrativo o judicial.

### **Referencias Bibliográficas**

Actualícese. (08 de febrero de 2019). *Actualícese*. <https://actualicese.com/entre-120-y-180-dias-puede-demorar-un-colombiano-en-encontrar-empleo/>.

ANM. (1990). *Contrato 109-90*.

ANM. (1995). *Contrato 285-95*.

ANM. (noviembre de 2015). *Cartilla de Minería*.

[https://www.anm.gov.co/sites/default/files/DocumentosAnm/cartilla\\_de\\_mineria\\_final.pdf](https://www.anm.gov.co/sites/default/files/DocumentosAnm/cartilla_de_mineria_final.pdf)

ANM. (2015). *Cartilla Minería*.

[https://www.anm.gov.co/sites/default/files/DocumentosAnm/cartilla\\_de\\_mineria\\_final.pdf](https://www.anm.gov.co/sites/default/files/DocumentosAnm/cartilla_de_mineria_final.pdf)

ANM. (29 de septiembre de 2015). *Memorando 20151200161243* .

[https://www.anm.gov.co/sites/default/files/NormativaConceptosJuridicos/devolucion\\_de\\_areas\\_20151200161243.pdf](https://www.anm.gov.co/sites/default/files/NormativaConceptosJuridicos/devolucion_de_areas_20151200161243.pdf)

ANM. (2019 ). *Calenturitas* .

<https://www.anm.gov.co/sites/default/files/DocumentosAnm/Calenturitas.pdf>

ANM. (2019). *Calenturitas*.

ANM. (23 de mayo de 2019). *El Cesar produce el 64% del carbón del país*.

<https://www.anm.gov.co/?q=el-cesar-produce-el-64-porciento-del-carbon-del-pais>

ANM. (2019). *El Cesar produce el 64% del Carbón del país*. <https://www.anm.gov.co/?q=el-cesar-produce-el-64-porciento-del-carbon-del-pais>

ANM. (2019). *La Jagua*.

[https://www.anm.gov.co/sites/default/files/DocumentosAnm/La\\_Jagua.pdf](https://www.anm.gov.co/sites/default/files/DocumentosAnm/La_Jagua.pdf)

ANM. (2019). *La Jagua*.

ANM. (2019). *Regalías y Contraprestaciones económicas*. Agencia Nacional de Minería:

[https://www.anm.gov.co/?q=regalias-contraprestaciones-economicas&field\\_tipo\\_de\\_regal\\_a\\_y\\_o\\_contra\\_value=ProduccionNacionalMinerales](https://www.anm.gov.co/?q=regalias-contraprestaciones-economicas&field_tipo_de_regal_a_y_o_contra_value=ProduccionNacionalMinerales)

ANM. (18 de diciembre de 2020). *Resolución N° VSC 1120*.

ANM. (2021). *Resolución N° VSC 000979*.

Cadavid, G. I. (2011). *Derecho Laboral Aplicado*. Bogotá: Leyer.

Cardoso, A. &. (s.f.). *Ecología política de las nuevas geografías del carbón: La cadena de carbón entre Colombia y Turquía*, 2018.

- [https://rosalux.org.ec/pdfs/FRLKlima\\_Cadena\\_carbon%20Turquia\\_Colombia\\_compressed.pdf](https://rosalux.org.ec/pdfs/FRLKlima_Cadena_carbon%20Turquia_Colombia_compressed.pdf)
- CEPAL. (mayo de 2020). *El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus*.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/4/S2000307_es.pdf)
- Cesar, G. d. (s.f.). *Departamento del Cesar*.  
<https://cesar.gov.co/d/index.php/es/mainmeneldpto/mendeppre>
- Código Sustantivo del Trabajo*. (2021).
- Contrato 044-89 (21 de Febrero de 1989).
- Contrato 285-95 (28 de diciembre de 1995).
- DANE. (2019). *La información del DANE en la toma de decisiones regionales*.  
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-departamentos-ciudades/201214-InfoDane-Valledupar-Cesar.pdf>
- DANE. (Octubre de 2021). *Departamento Administrativo Nacional de Estadística*.  
[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_oct\\_21.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_oct_21.pdf)
- Domas, A. L. (2020). *Guía metodológica de cierre de minas*. Naciones Unidas CEPAL:  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46532/S2000767\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46532/S2000767_es.pdf)
- EITI. (2013). *Informe EITI 2013*. [https://eiti.org/files/documents/2013\\_colombia\\_eiti\\_report-es.pdf](https://eiti.org/files/documents/2013_colombia_eiti_report-es.pdf)
- Espectador, E. (11 de enero de 2022). *Glencore se convierte en el propietario de la mina Cerrejón*. <https://www.elspectador.com/economia/empresas/glencore-se-convierte-en-el-propietario-de-la-mina-cerrejon/>
- Ley 685 de 2001, Artículo 14.
- Mesa, S. L. (2020). Emprendimiento en Colombia, principales dificultades y consideraciones para sortearlas. *Revista Universidad Libre de Colombia*.
- Minería, A. N. (1990). *Contrato 109-90*.
- Montoya-Domínguez, E. (2018). La extracción de carbón en el centro del Cesar, Colombia: apuntes para la comprensión del conflicto ambiental. *Gestión y Ambiente 21 (supl. 2)*, 62-73.

Muriel, á. (2012). *¿Cuál locomotora? El desalentador panorama de la minería en Colombia.*

OIT. (s.f.). *Convenios de la OIT ratificados por Colombia.*

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::no:11200:p11200\\_country\\_id:102595](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::no:11200:p11200_country_id:102595)

Pabón, S. (s.f.). *El Sector Carbonífero en el Cesar: Impactos de la Política de Descarbonización de sus socios comerciales.* Crudo Transparente:

<https://crudotransparente.com/2020/10/14/el-sector-carbonifero-en-el-cesar-impactos-de-la-politica-de-descarbonizacion-de-sus-socios-comerciales/>

Pilón, E. (04 de febrero de 2021). *¿Qué pasará con los empleados de Prodeco?*

<https://elpilon.com.co/que-pasara-con-los-empleados-de-prodeco/>

Pilón, E. (30 de abril de 2021). *El Cesar, uno de los departamentos más pobres del país.*

<https://elpilon.com.co/el-cesar-uno-de-los-departamentos-mas-pobres-del-pais/>

Prodeco, G. (2021). *Transición y Cierre de Operaciones Mineras.* PRODECO:

<https://www.grupoprodeco.com.co/es/acerca-de-nosotros/transicion-y-cierre-de-operaciones-mineras>

Prodeco, G. (s.f.). *Nuestra historia.* <https://www.grupoprodeco.com.co/es/acerca-de-nosotros/nuestra-historia>

Prodeco, G. (s.f.). *Transición y cierre de las operaciones mineras.*

<https://www.grupoprodeco.com.co/es/acerca-de-nosotros/transicion-y-cierre-de-operaciones-mineras>

Quintero, A. (s.f.). *La gran minería del carbón en el Cesar.* Grupo Semillas:

<https://www.semillas.org.co/apc-aa-files/353467686e6667686b6c676668f16c6c/articulo%2012.pdf>

República, C. G. (agosto de 2020). *Riesgos y hechos en el ciclo de las regalías 2019 y perspectivas 2020.*

SIMCO. (2019). *Regalías del Carbón.* Sisema de Información Minero Colombiano:

<https://www1.upme.gov.co/simco/Cifras-Sectoriales/Paginas/Informacion-estadistica-minera.aspx>

SIMCO. (s.f.). *Carbón térmico: Balance 2016-2016, 2017.*

[http://www1.upme.gov.co/simco/Cifras-Sectoriales/Datos/mercado-nal/MNAL\\_carbontermico.pdf](http://www1.upme.gov.co/simco/Cifras-Sectoriales/Datos/mercado-nal/MNAL_carbontermico.pdf)

Sintracarbón. (31 de agosto de 2021). *Glencore, en el Grupo Prodeco y demás filiales, despide trabajadores con estabilidad laboral reforzada*. <https://sintracarbon.org/sala-de-prensa/glencore-en-el-grupo-prodeco-y-demas-filiales-despide-trabajadores-con-estabilidad-laboral-reforzada/>

Urieles, R. (09 de enero de 2021). *El Tiempo*. Trabajadores del Grupo Prodeco denuncian despidos masivos: <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/prodeco-despide-a-trabajadores-por-covid-559731>