

APOYO JURÍDICO EN LAS PROBLEMÁTICAS LEGALES PRIMORDIALES DE LOS
SINDICATOS MINERO-ENERGÉTICOS QUE FORMAN PARTE DEL CAL
VALLEDUPAR

ANDREA CAMILA MARTÍNEZ CADENA

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
DERECHO
BUCARAMANGA
2022

APOYO JURÍDICO EN LAS PROBLEMÁTICAS LEGALES PRIMORDIALES DE LOS
SINDICATOS MINERO-ENERGÉTICOS QUE FORMAN PARTE DEL CAL
VALLEDUPAR

ANDREA CAMILA MARTÍNEZ CADENA

Trabajo de grado presentado como modalidad de práctica jurídica social para optar por
el título de Abogada

Director

Iván Reinel Padilla Moreno
Especialista en Educación, Cultura y Política

Tutora

Mónica Paola Gómez Gómez
Directora del Centro de Atención Laboral - Valledupar

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
DERECHO
BUCARAMANGA

2022

DEDICATORIA

A mis padres, quienes me educaron como una mujer íntegra, quienes se esforzaron durante toda mi carrera por verme convertida en una profesional, y quienes son la base de mi vida.

A mis hermanos, quienes son la alegría de mis días.

AGRADECIMIENTOS

Al Centro de Atención Laboral, en dirección de Paola y Maryury, quienes me formaron ética y profesionalmente como defensora de derechos humanos y laborales, y a quienes admiro por su incesante trabajo en busca de condiciones justas para los trabajadores.

Al profesor Iván, por su apoyo y mentoría durante la carrera en el crecimiento profesional y humano.

A los sindicalistas, quienes madrugan a diario a trabajar bajo condiciones injustas, pero siempre con la frente en alto y cuya labor es la base económica de nuestro hermoso país, quienes me enseñaron el significado de justicia social, quienes infortunadamente entregan demasiado a su país y reciben muy poco del estado.

A Dios, por darme la oportunidad de educarme en universidad pública y por las bendiciones en mi vida universitaria.

A mi familia, por apoyarme en mis errores y triunfos e impulsarme a ser mejor cada día.

A mis amigos, quienes me enseñaron el valor de la amistad e hicieron de mi estancia en la universidad una experiencia maravillosa y de la cual me llevo bellos recuerdos.

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	11
1. PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO – MODALIDAD PRÁCTICA SOCIAL	14
1.1 INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	14
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
3. ALCANCE DEL TRABAJO	16
4. OBJETIVOS	17
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	17
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
5. METODOLOGÍA.....	18
6. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN	19
6.1 MISIÓN.....	19
6.2 VISIÓN	20
6.3 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD	20
7. MARCO DE REFERENCIA	22
7.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS EN COLOMBIA	22
7.2 MARCO TEÓRICO.....	27
7.2.1 Fundamentos constitucionales.....	27
7.2.2 Fundamentos Jurisprudenciales.....	29
7.2.2 Fundamentos legales.....	33
7.3 MARCO CONCEPTUAL.....	38
7.3.1 Libertad sindical- asociación y negociación.....	38
7.3.2 Fuero sindical.....	39
7.3.3 Fuero circunstancial.....	39
7.3.4 Fuero por discapacidad.....	39
7.3.5 Estabilidad.....	39
7.3.6 Negociación colectiva.....	40

7.3.7 Factores de riesgo.....	41
7.3.8 Sistema General de Riesgos Laborales.	41
7.3.9 Salud ocupacional.	41
8. CRONOGRAMA.....	42
9. PRIMER INFORME PRÁCTICA JURÍDICO-SOCIAL.....	43
9.1 ASPECTO PRÁCTICO.....	44
9.2 ASPECTO TEÓRICO.....	47
10. SEGUNDO INFORME PRÁCTICA JURÍDICO-SOCIAL.....	56
10.1 ASPECTO PRÁCTICO.....	56
10.2 ASPECTO TEÓRICO.....	62
11. TERCER INFORME PRÁCTICA JURÍDICO-SOCIAL.....	76
11.1 ASPECTO PRÁCTICO.....	76
11.2 ASPECTO TEÓRICO.....	79
12. CUARTO INFORME PRÁCTICA JURÍDICO-SOCIAL.....	89
12.1 ASPECTO PRÁCTICO.....	89
12.2 ASPECTO TEÓRICO.....	92
13. CONCLUSIONES.....	101
BIBLIOGRAFÍA.....	104

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Conformación del sector minero energético	53
Figura 2. Registro fotográfico de la jornada.....	57
Figura 3. Registro fotográfico de la jornada.....	57
Figura 4. Registro fotográfico capacitación sobre el sistema de seguridad social.....	58
Figura 5. Registro fotográfico capacitación sobre el sistema de seguridad social.....	58
Figura 6. Registro fotográfico capacitación sobre el sistema de seguridad social.....	59
Figura 7. Registro fotográfico capacitación sobre el sistema de seguridad social.....	59
Figura 8. Registro fotográfico de la capacitación en Duitama	60
Figura 9. Registro fotográfico de la capacitación en Duitama	60
Figura 10. Registro fotográfico de la capacitación en Duitama	60
Figura 11. Ciclo PHVA.....	72
Figura 12. Informe de gestión.....	76
Figura 13. Insumos suministrados por el sector minero-energético para elementos de uso cotidiano	100

LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Información general del proyecto	14
Tabla 2. Cronograma.....	42
Tabla 3. Informe de gestión.....	44
Tabla 4. Informe de gestión.....	60
Tabla 5. Síntesis Política Nacional de Seguridad Minera	64
Tabla 6. Síntesis Política Nacional de Seguridad Minera	67
Tabla 7. Síntesis Política Nacional de Seguridad Minera	69
Tabla 8. Informe de gestión.....	90

RESUMEN

TÍTULO: APOYO JURÍDICO EN LAS PROBLEMÁTICAS LEGALES PRIMORDIALES DE LOS SINDICATOS MINERO-ENERGÉTICOS QUE FORMAN PARTE DEL CAL VALLEDUPAR*

AUTOR: ANDREA CAMILA MARTÍNEZ CADENA**

PALABRAS CLAVE: SEGURIDAD SOCIAL, SALUD, PREVENCIÓN, CALIFICACIÓN DE PCL, MINERÍA.

DESCRIPCIÓN: El Sector Minero Energético es uno de los motores del desarrollo del país, por su aporte al crecimiento económico, al aparato productivo, a la dinamización de la economía, generación de empleo e ingreso local y a la inversión privada. Los proyectos minero-energéticos son esenciales para suplir las necesidades del país y sus regiones, pues proporcionan los materiales y la energía indispensables para la fabricación y el funcionamiento de la mayoría de los artículos utilizados en nuestra vida cotidiana.

Así mismo, las acciones repetitivas, la exposición a altas cantidades de minerales perjudiciales para salud, la contaminación auditiva, entre otros factores, convierten a la minería en una de las actividades con mayor riesgo y menos protección, causante de patologías osteomusculares, enfermedades neurológicas y respiratorias, entre otras. Razón por la cual el presente trabajo busca analizar la efectividad de la normatividad vigente para el sector minero energético, examinar las razones que dan origen a múltiples patologías que afectan la calidad de vida de los trabajadores, estudiar la vulneración al derecho a la valoración de la pérdida de capacidad laboral, e indagar si las políticas de seguridad y salud en el trabajo son medidas suficientes por parte del estado para salvaguardar este sector económico.

*Trabajo de grado

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Dir: Iván Reinol Padilla Moreno. Especialista en Educación Cultura y Política.

ABSTRACT

TITLE: LEGAL SUPPORT IN THE MAIN LEGAL PROBLEMS OF THE MINING-ENERGY UNIONS THAT ARE PART OF CAL VALLEDUPAR*

AUTHOR: ANDREA CAMILA MARTÍNEZ CADENA**

KEY WORDS: SOCIAL SECURITY, HEALTH, PREVENTION, QUALIFICATION OF PCL, MINING.

DESCRIPTION: The Energy Mining Sector is one of the engines of the country's development, due to its contribution to economic growth, the productive apparatus, the revitalization of the economy, the generation of employment and local income and private investment. Mining-energy projects are essential to meet the needs of the country and its regions since they provide the materials and energy essential for the manufacture and operation of most of the items used in our daily lives.

Likewise, repetitive actions, exposure to high amounts of minerals harmful to health, noise pollution, among other factors, make mining one of the activities with the highest risk and least protection, causing musculoskeletal pathologies, neurological diseases and respiratory, among others. Reason for which the present work seeks to analyze the effectiveness of the current regulations for the energy mining sector, examine the reasons that give rise to multiple pathologies that affect the quality of life of workers, study the violation of the right to the valuation of the loss of work capacity, and to investigate if the policies of safety and health at work are sufficient measures by the state to safeguard this economic sector.

*Degree work

**Faculty of human sciences. School of Law and Political Science. Director: Iván Reinel Padilla Moreno. Specialist in Education, Culture and Politics.

INTRODUCCIÓN

Los Centros de Atención Laboral (CAL) surgen en convenio con la Escuela Nacional Sindical (ENS), los cuales tienen como finalidad el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la defensa individual y colectiva de los derechos al trabajo y a la seguridad social. Para lograr esa colaboración, los CAL se encargan de brindar asesoría jurídica a todas las personas que se encuentren dentro de los sectores de economía establecidos, como lo son el sector minero energético, el sector de las flores, el sector palma de aceite, el sector de caña de azúcar, y el sector de puertos, además de ello elaboran acciones jurídicas y constitucionales, con el objeto de salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Dentro de los servicios del CAL están: i. Asesoría y realización de acciones jurídicas para la protección de los derechos laborales individuales, colectivos y a la seguridad social. ii) Asesoría psicosocial. iii) Procesos de formación a los trabajadores de los sectores priorizados en derecho laboral individual, colectivo, seguridad social, salud laboral. iv) Realización de acciones jurídicas estratégicas. v) Asesoría especializada en salud laboral, de la mano de una especialista en el tema. vi) Materiales pedagógicos para la promoción y defensa de derechos laborales.

En ese sentido, la entidad provee prácticas y convenios con las universidades de la región, y por lo tanto requiere de los estudiantes de último semestre de derecho para que actúen como asesores jurídicos de los casos particulares que se allegan en el sector económico correspondiente.

La práctica jurídico social está enfocada en evaluar el caso particular del trabajador, analizar la problemática que presenta, estudiar la normatividad correspondiente para la resolución del problema, brindar la orientación jurídica requerida, ejecutar las acciones

constitucionales solicitadas y continuar con el seguimiento del proceso hasta que el problema sea resuelto o finalicen los términos legales.

Así las cosas, se estudiarán las problemáticas vigentes en el presente sector para determinar cuál es la más recurrente y requiere prontamente una política de aplicación distinta a la que se ha venido aplicando, lo que nos llevaría a la seguridad y salud en el trabajo y la vulneración de derechos a los trabajadores por la indebida o insuficiente aplicación de la salud ocupacional en la mina.

Para poder llegar allí se requerirá un repaso normativo y análisis del historial que compete al sistema de Seguridad y Salud en el trabajo que esta funcionando en esta compañía y, finalmente, se busca identificar si la situación de los trabajadores acorde a la ley o si, por el contrario, se vulneran derechos fundamentales de los trabajadores se ajusta a las normas preexistentes o si por el contrario la ley se queda solo en el papel.

Lo anterior descrito, se concluirá con las condiciones laborales actuales de los trabajadores mineros que han sufrido un accidente de trabajo o a quienes les han declarada una enfermedad laboral, como consecuencia y por ocasión de su trabajo.

1. PROPUESTA DE TRABAJO DE GRADO – MODALIDAD PRÁCTICA SOCIAL

1.1 INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Tabla 1. Información general del proyecto

Título: APOYO JURÍDICO EN LAS PROBLEMÁTICAS LEGALES PRIMORDIALES DE LOS SINDICATOS MINERO-ENERGÉTICOS QUE FORMAN PARTE DEL CAL VALLEDUPAR.		
Nombre del estudiante: Andrea Camila Martínez Cadena		
Código: 2163065	Email: andrea.camila.martinez.cadena@gmail.com	Tel: 3184084702
Nombre de la entidad: Centro de Atención Laboral (CAL) sede VALLEDUPAR		
Dirección: Calle 13B #17-46 barrio Alfonso López Valledupar		
Teléfonos: 3184671535 - 3168213868	Email: dircalvalledupar@ens.org.co movilvalledupar@ens.org.co	
Característica de la entidad: El Centro de Atención Laboral es una organización no gubernamental y sin ánimo de lucro, que actualmente tiene presencia directa en Cali, Villavicencio, Medellín, Valledupar, Facatativá, Puerto Wilches y Cartagena. Su finalidad se enfoca en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales a partir de la defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras en la reivindicación del contrato laboral como regla general de contratación, en la protección a la libertad sindical y en la defensa individual de sus derechos al trabajo y a la seguridad social.		
Profesor de la Escuela de Derecho que dirigirá la práctica social: Iván Reinel Padilla Moreno		
Profesional de la entidad tutor de la práctica social: Mónica Paola Gómez Gómez		

Fuente: Elaboración propia

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los Centros de Atención Laboral (CAL) surgen en convenio con la Escuela Nacional Sindical (ENS), los cuales tienen como finalidad el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la defensa individual y colectiva de los derechos al trabajo y a la seguridad social. El CAL de Valledupar se encarga del sector minero-energético, allí se brinda atención integral para el manejo de los usuarios y la búsqueda de herramientas legales para la resolución de sus conflictos. Con todo lo anterior el problema a plantear es el siguiente:

Identificar cuál es la problemática legal primordial en los casos del CAL Valledupar con el fin de apoyar con alternativas y políticas que conlleven a solventar los conflictos que están originando dicha problemática.

3. ALCANCE DEL TRABAJO

A través de esta modalidad de grado la practicante aumentará los conocimientos adquiridos en el área de derecho laboral mediante la ejecución de la practica jurídico social.

El ejercicio de la práctica no solo permitirá a la estudiante conocer el ámbito laboral a nivel colectivo, sino que también permitirá que desarrolle aptitudes y habilidades para identificar, plantear y solucionar problemas que encuentre a lo largo del desarrollo de la práctica que aporten a la empresa, además le permitirá brindar apoyo jurídico como asesora en los procesos que se lleven a cabo por la entidad.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Apoyar y orientar en la elaboración de acciones constitucionales que den solución a los problemas legales de los usuarios, al mismo tiempo que se brinda asesoría jurídica para orientar con el debido proceso.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- I.** Brindar atención jurídica integral a los usuarios del Centro de Atención Laboral.
- II.** Estudio de las asesorías brindadas y búsqueda de la problemática recurrente en el sector minero energético.
- III.** Análisis de los factores que dan origen a la problemática.
- IV.** Examinar las posibilidades de un cambio en las políticas que buscan solventar la problemática.

5. METODOLOGÍA

Primera etapa: Estudio y análisis de las acciones constitucionales ejecutadas por el CAL Valledupar, las cuales se encargan que protegen los derechos fundamentales laborales, tanto individuales como colectivos, realizadas por el CAL Valledupar, además la atención integral para el manejo de los usuarios y la búsqueda de herramientas legales para la resolución de sus conflictos.

Segunda etapa: Seguidamente, y teniendo en cuenta las acciones y asesorías brindadas hasta el momento, se identificará cuál es la problemática legal más recurrente por los usuarios a diferencia de los demás temas tratados en el CAL.

Tercera etapa: Una vez identificada la o las problemáticas legales reiterativas en la atención frente a los usuarios, se indagará sobre las circunstancias que dan origen a dicha problemática legal y, de ser posible, realizar un acercamiento a las mismas con el objeto de hallar la relación de causa y efecto.

Cuarta etapa: Para finalizar el desarrollo del proyecto, el hallazgo del contexto que lleva a producir dicha problemática conllevará a fomentar el apoyo del practicante frente a alternativas que posibiliten un cambio, políticas para solventar los inconvenientes que se presentan periódicamente en los casos tratados por el Centro de Atención Laboral.

6. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

El Centro de Atención Laboral – CAL – es una dependencia de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC).

A partir de febrero del año 2011, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), ambas desde el nivel Nacional, suscribieron un acuerdo de cooperación para adelantar conjuntamente la iniciativa de los CAL, permitiendo brindar una mayor solidez institucional y un mejor manejo político y administrativo de esta dependencia.

El programa Centro de Atención Laboral financiado por el departamento del Trabajo de los Estado Unidos y operado por la Escuela Nacional Sindical. La ENS es una organización de carácter nacional fundada por defensores de derechos humanos hace 35 años que tiene por objeto la formación e investigación en el mundo del trabajo.

6.1 MISIÓN

Los CAL han desarrollado un modelo de atención y de gestión idóneos y se han comenzado a consolidar como instituciones líderes en defensa de trabajadores y trabajadoras en el país, obteniendo un reconocimiento a nivel nacional. Asimismo, los CAL se han proyectado a nivel social como una iniciativa de cooperación entre las centrales sindicales en la búsqueda de una solución a la problemática socio económico que viven miles de personas trabajadoras en el país¹.

¹ GALLO, Oscar y PICO, Carmen. La salud laboral en el sector minero: la invisibilidad de las enfermedades laborales en el Cerrejón. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2017, 100p

6.2 VISIÓN

En el año 2022, en cada departamento del país, las centrales sindicales tendrán un CAL, generando una cobertura de atención a nivel nacional, gracias al fortalecimiento de la infraestructura, el mejoramiento de la capacidad de acción y la consolidación de relaciones con diferentes actores sociales y políticos para la defensa de los derechos laborales, de la seguridad social, protección a la libertad sindical y formalización laboral, consolidándose los CAL como instituciones pioneras en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la atención jurídica y psicosocial a trabajadores y trabajadoras del país.

El objeto social de la entidad tiene su punto central en brindar orientación y asesoría jurídica y psicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores creando espacios no discriminatorios, en donde se hace primordial el buen trato al trabajador, tanto a personas sindicalizadas como no sindicalizadas, teniendo como prioridad inculcarle al trabajador la importancia de gozar de inclusión laboral, la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales².

6.3 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD

El servicio se presta a través de estudiantes de derecho que se encuentran finalizando sus estudios profesionales (asesoría jurídica) y por estudiantes de trabajo social que se encuentran finalizando su plan de estudios (asesoría psicosocial), que se vinculan a la institución gracias a convenios de práctica suscritos con algunas universidades de la ciudad.

Cada una de las labores descritas es direccionada por profesionales en derecho que se encargan de encaminar, revisar y dirigir que las acciones de los estudiantes sean regidas conforme a los lineamientos del CAL a nivel nacional.

² Ibid.

Cada Centro cuenta con un equipo conformado por defensores de derechos laborales con experiencia en la asesoría y acompañamiento jurídico al movimiento sindical. Así el proyecto cuenta con una dirección técnica, una asistencia administrativa y dos profesionales de apoyo.

Lo anterior, garantiza que los estudiantes en práctica cuenten con un equipo capacitado para orientar el ejercicio formativo, investigativo y acompañamiento jurídico.

7. MARCO DE REFERENCIA

7.1 MARCO DE ANTECEDENTES JURÍDICOS EN COLOMBIA

Algunos autores afirman que, históricamente, la seguridad social en Colombia previa a la Ley 100 de 1993 podría resumirse en dos momentos fundamentales: uno que inicia a finales del siglo XIX y termina a mediados del siglo XX, caracterizado por un escaso desarrollo de la normatividad en el tema de seguridad social, donde el Estado limitó sus acciones a la inspección y vigilancia, relacionando los ejercicios de coacción y educación en higiene y ambiente a las enfermedades y sus causas. La salud se denominaba en la Constitución como “salubridad pública” en la actividad industrial y profesional y como “asistencia pública” cuando aludía a los incapacitados para trabajar.

A pesar de lo anteriormente expuesto, además de las normas nombradas previamente, surgen la Ley 6 de 1945, donde se deja claro que los empleadores están a cargo de las indemnizaciones por situaciones de tipo profesional y la Ley 90 de 1946, donde se crea el Instituto de Seguros Sociales, y la aplicación de los seguros se encuentra sujeta al contrato de trabajo o de aprendizaje y con cobertura para riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez y muerte de la familia del asegurado. Los recursos estaban a cargo de los patronos, empresarios y el gobierno. A partir de estas dos normas sustantivas, se habló explícitamente del estado de invalidez y de prestaciones de invalidez, vistas dentro del campo laboral y definida como una limitación o impedimento para desempeñarse en el campo laboral.

Pero es hasta 1950, con la sanción del Decreto Ley 3743 y la creación del Código Sustantivo del Trabajo, donde se contemplan explícitamente los conceptos de accidente de trabajo y calificación de pérdida de capacidad laboral traducida en tablas. Dichas tablas podrían ser catalogadas como el primer baremo oficial colombiano.

La segunda época, que empieza en los años 60, define la seguridad social como un servicio público regido por los principios de universalidad, solidaridad, eficiencia, integralidad, unidad y participación. Durante este lapso, que perduró hasta los años ochenta, se afirmaron las tendencias higienistas del periodo anterior con una orientación técnica de los servicios que giraba en torno a preceptos internacionales de la Organización Mundial de la Salud y la naciente Organización Panamericana de la Salud. En 1967 se empezó la aplicación y desarrollo del Plan Nacional Hospitalario, que fortaleció en gran medida la formación de hospitales y el mejoramiento en la atención en salud, porque el 10% de los aportes a IVM (invalidez, vejez y muerte) iban al Fondo Nacional Hospitalario. Durante ese mismo año se da el Acuerdo 258 del Consejo Directivo del Instituto Colombiano de Seguros Sociales, mediante el cual se divulgaron las tablas de evaluación de incapacidades originadas por lesiones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, segundo baremo identificable en la historia de la seguridad social en Colombia.

A partir de la Ley 9 de 1979, el Decreto 614 de 1984 y la Resolución 1016 de 1989, se incentiva la educación en medicina del trabajo y salud ocupacional, desembocando en la promoción de una formación técnica para la definición de la pérdida de capacidad laboral unido al estudio de los riesgos profesionales. Todo esto llevó a la creación de Comités de Evaluación Funcional, donde “la evaluación realizada debe concretar la relación que existe entre la capacidad funcional del trabajador y su ocupación habitual y considerar la enfermedad no solo para su prevención, curación y rehabilitación, sino también para valorar las secuelas de la enfermedad o accidente, que perturban el curso de la vida habitual”.

Con el fin de dar un orden al nuevo sistema, aparece la Ley 60 de 1993, teniendo como deficiencia que el sector institucional de la seguridad social quedaba desarticulado del servicio de salud, esta Ley no garantizaba el servicio público de la seguridad social principalmente en materia de salud, lo que llevo a la expedición de la Ley 100 de 1993, que integró el sistema de salud al de seguridad social y tenía como principal objeto la

gradual y progresiva ampliación de coberturas y el acceso a la salud para toda la población del país.³

Antecedentes históricos del derecho a la calificación de la pérdida de capacidad laboral y su desarrollo normativo con base a la sentencia C-120 de 2020 M.P. DIANA FAJARDO RIVERA.

A manera de conclusión preliminar, durante la segunda mitad de los años 90 la regulación en materia de seguridad social no sólo incluyó la protección económica por incapacidad e invalidez en el ámbito laboral, sino también se orientó hacia su tecnificación. Inicialmente, los empleadores, como responsables de asumir el pago de la prestación respectiva, eran los encargados de la contratación de profesionales encargados de la valoración de las incapacidades de los trabajadores. En todo caso, las controversias relacionadas con lo dictaminado por tales profesionales se darían, principalmente, ante la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio de Trabajo, como órgano estatal independiente. Esta tecnificación se proyectó, también, en los eventos en los que se dio la subrogación de las obligaciones pensionales por parte del ISS. En esos casos, además de establecerse una sección de medicina laboral al interior de la institución, se crearon los Comités de Evaluación funcional, encargados de calificar los grados de incapacidad laboral. Como se observa, el estudio y calificación de la pérdida de funcionalidad para el trabajo son asuntos que, de manera preeminente, se dejaron bajo la responsabilidad del quien debería asumir el cubrimiento de la prestación. Esto es, el empleador o la administradora prestacional, según el caso.

A partir de 1991, con la nueva estructura constitucional, entró en funcionamiento, también, el Sistema de Seguridad Social Integral. De éste se hicieron parte no sólo

³ ANGARITA RODRÍGUEZ, Diana Cristina y MORENO-ANGARITA, Marisol. (2011). Valoración de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional en Colombia Antecedentes, realidades y perspectivas de actualización. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 304p

organismos estatales, sino privados, como administradores de las contingencias amparadas por el nuevo esquema de protección social (en los sistemas específicos de salud, pensiones y riesgos profesionales). Uno de los aspectos más importantes, en cuanto a la materia objeto de estudio, corresponde a la unificación del concepto de invalidez. De acuerdo con el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, “se considera inválida la persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”. Esta nueva legislación dispuso que el estado de invalidez se determinaría de acuerdo con “el manual único para la calificación de la invalidez, expedido por el Gobierno Nacional, que deberá contemplar los criterios técnicos de evaluación, para calificar la imposibilidad que tenga el afectado para desempeñar su trabajo por pérdida de la capacidad laboral”.

El Manual Único al cual dio origen la Ley 100 de 1993 se desarrolló, en primera medida, a través del Decreto Ley 692 de 1995, con el propósito de “determinar la pérdida de la capacidad laboral de cualquier origen”. Con esta reglamentación, se reconoció explícitamente la naturaleza integral de la calificación que debe ser llevada a cabo para el reconocimiento de las prestaciones respectivas. Esta normatividad posteriormente fue modificada por el Decreto 917 de 1999 en el que, además de actualizar el Manual Único para la Calificación de la Invalidez, sistematizó las reglas relacionadas con las autoridades competentes para adelantar la calificación respectiva. En materia de incapacidad permanente parcial, el artículo 5º indicó que las Administradoras de Riesgos Profesionales y las Entidades Promotoras de Salud, “deberán evaluar la pérdida de capacidad laboral, con base en el presente Manual”. Con todo, la disposición (artículo 5º) advirtió que “[e]n caso de controversia sobre el grado y el origen de la limitación determinada, se acudirá a las Juntas de Calificación de la Invalidez, conforme a los procedimientos definidos por las normas vigentes en la materia” (subraya fuera del texto original). Y con respecto a la calificación del estado de invalidez, propiamente dicho, el Decreto en cita reiteró que la valoración y expedición del dictamen correspondería a las Juntas de Calificación de Invalidez creadas en los artículos 42 y 43 de la Ley 100 de 1993.

En el año 2005 se profirió la Ley 962. En lo pertinente, esta legislación modificó de manera importante el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, en el que se reconoció expresamente, y por primera vez en una enmienda al Sistema Integral de Seguridad Social, que:

“corresponde al Instituto de Seguros Sociales, a las Administradoras de Riesgos Profesionales, ARP, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte y a las Entidades Promotoras de Salud, EPS, determinar en primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de las contingencias. En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación, dentro de los cinco (5) días siguientes a la manifestación que hiciere sobre su inconformidad, se acudirá a las Juntas de Calificación de Invalidez del orden regional, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional. Contra dichas decisiones proceden las acciones legales”⁴

Es claro entonces que, la asignación de competencia para calificar la pérdida de capacidad laboral, en primera oportunidad, a las autoridades o actores encargados de asumir el cubrimiento de la prestación económica respectiva, es una medida que ha sido utilizada en el pasado. Desde la consolidación normativa de la seguridad social en Colombia, a finales de los años 90, se concibió la posibilidad de que estos entes se encarguen de garantizar, en primer término, que profesionales especializados en la materia evalúen y determinen el grado y origen de la afectación causada sobre la funcionalidad laboral de cualquier persona.

En conclusión, se tiene que el Sistema de Seguridad en Pensiones protege la contingencia de la invalidez originada por un riesgo común, a través del reconocimiento y pago de una prestación pensional en favor de aquellos trabajadores que, como consecuencia de un accidente o enfermedad no provocada, y de origen no laboral, ven afectada su capacidad laboral, y con ello la posibilidad de continuar procurando su auto

⁴ Noticiero Oficial. Entidades encargadas de determinar en primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y el grado de invalidez de un trabajador (s.f.). Recuperado de: <https://www.noticieroficial.com/noticias/entidades-encargadas-de-determinar-en-primera-oportunidad-la-perdida-de-capacidad-laboral-y-el-grado-de-invalidez-de-un-trabajador/67216>

sostenimiento. Para tal efecto, el legislador ha estructurado un trámite destinado a establecer el estado de invalidez que, en plena garantía del derecho constitucional al debido proceso, permite resolver, de manera definitiva, el porcentaje global de pérdida de capacidad laboral, el origen de dicha contingencia y la fecha de su estructuración, dictamen que se convierte en el soporte de los derechos al mínimo vital, a la vida digna y a la seguridad social.

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.

7.2 MARCO TEÓRICO

7.2.1 Fundamentos constitucionales. Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Artículo 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella. La ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Artículo 56. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

7.2.2 Fundamentos Jurisprudenciales.

SENTENCIA T-038 DE 2011 MP. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

DERECHO A LA VALORACION DE LA PERDIDA DE CAPACIDAD LABORAL Y
DERECHO A LA PENSION DE INVALIDEZ

“Dentro del derecho a la pensión de invalidez cobra gran importancia el derecho a la valoración de la pérdida de la capacidad laboral, ya que ésta constituye 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 la 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 la misma. 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. Ahora bien, la vulneración de los derechos fundamentales por la negación del derecho a la valoración no sólo ocurre cuando ésta se niega, sino cuando

no se práctica a tiempo, complicando en algunos casos la situación del afectado. En ambas situaciones la consecuencia de negarlo o dilatarlo en el tiempo afecta gravemente a la dignidad humana poniendo a quien pretende ser beneficiario de la pensión de invalidez en una grave situación de indefensión”.

Así mismo, puede suceder que en un primer momento la afectación padecida, sea producida por un accidente o por enfermedad específica, no genere incapacidad alguna, pero también puede ocurrir que con el transcurso del tiempo se presenten secuelas que tornen más grave la situación de salud de la persona, caso en el cual se requiere la valoración de la pérdida de capacidad laboral para establecer su duración y consecuencias, teniendo en cuenta las verdaderas causas que originaron la disminución de la capacidad de trabajo y el eventual estado de invalidez.

SENTENCIA T-332 DE 2015. MP. ALBERTO ROJAS RÍOS

Conforme con ello, la calificación de la pérdida de capacidad laboral ha sido considerada por la jurisprudencia constitucional, como un derecho que tiene toda persona, el cual cobra gran importancia 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, en la medida 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. Al respecto, la Corte ha señalado: “Dentro del derecho a la pensión de invalidez cobra gran importancia el derecho a la valoración de la pérdida de la capacidad laboral, ya que ésta constituye 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 la misma. 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.”

Es pertinente mencionar que, según lo manifestado por este tribunal, la calificación de la pérdida de capacidad laboral debe atender las condiciones específicas de la persona, apreciadas en su conjunto, sin que sea posible establecer diferencias en razón al origen, profesional o común, de los factores de incapacidad. En ese mismo sentido, esta valoración puede tener lugar no solo como consecuencia directa de una enfermedad o accidente de trabajo, claramente identificado, sino, también, de patologías que resulten de la evolución posterior de esta enfermedad o accidente, o, a su vez, por una situación de salud distinta que puede tener un origen común.

En consecuencia, el derecho a la valoración de la pérdida de capacidad laboral no se encuentra sujeto a un término perentorio para su ejercicio, en tanto que la idoneidad del momento en que el afiliado requiere la definición del estado de invalidez o la determinación del origen de la misma, no depende de un período de tiempo específico, sino de sus condiciones reales de salud, el grado de evolución de la enfermedad o del proceso de recuperación o rehabilitación que le hayan suministrado.

Así, el simple paso del tiempo no puede constituirse en barrera para el acceso al dictamen técnico que permitirá establecer las prestaciones económicas causadas por el advenimiento del riesgo asegurado, sin importar que éste derive su origen de una enfermedad profesional, accidente laboral o de una afección de origen común. De otra parte, ha de entenderse que del ejercicio del derecho a la valoración de la pérdida de capacidad laboral depende la efectividad de otras garantías fundamentales de raigambre constitucional, indefectiblemente relacionadas a la dignidad humana, como la seguridad social, el derecho a la vida digna y al mínimo vital.

SENTENCIA T-427 DE 2018 MP. LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ. Derecho fundamental a la calificación de pérdida de capacidad laboral:

En sede de tutela, se tiene que la Corte de forma sistemática ha sostenido que la calificación de pérdida de capacidad laboral es un derecho que tienen todos los afiliados al Sistema General de Seguridad Social, sin distinción alguna, pues es el medio para acceder a la garantía de otros derechos como la salud, el mínimo vital y la seguridad social, en tanto permite establecer si una persona tiene derecho a las prestaciones asistenciales o económicas que se consagran en el ordenamiento jurídico, por haber sufrido una enfermedad o accidente.

Es por ello que, atendiendo a la importancia del derecho que tienen las personas dentro del Sistema de Seguridad Social de recibir una calificación de su pérdida de capacidad laboral y la incidencia de ésta para lograr la obtención de prestaciones económicas y asistenciales, de las cuales dependan los derechos fundamentales a la seguridad social o al mínimo vital, se considera que todo acto dirigido a dilatar o negar injustificadamente su realización, es contrario a la Constitución y al deber de protección de las garantías ius fundamentales en que ella se funda.⁵

La sentencia T-320 de 2016 define el derecho a la estabilidad laboral reforzada así:

Estabilidad laboral reforzada derecho fundamental: El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa

⁵ COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-427. Expediente T-6.592.082. (19, octubre, 2018). M.P.: LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-427-18.htm>

verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz

La sentencia T-164 de 2013 define el derecho fundamental a la seguridad social:

La Seguridad Social es reconocida en nuestro ordenamiento jurídico como un derecho constitucional fundamental. De esta manera, los artículos 48 y 49 de la Carta Política establecen la seguridad social, por un lado, como un derecho irrenunciable, y, por otro lado, como un servicio público, de tal manera que, por la estructura de este derecho, es el Estado el obligado a dirigir, coordinar y controlar su efectiva ejecución. La protección que le otorga el ordenamiento constitucional al derecho a la seguridad social se complementa y fortalece por lo dispuesto en el ámbito internacional pues son varios los instrumentos internacionales que reconocen el derecho de las personas a la seguridad social. Conforme a la jurisprudencia constitucional, el derecho a la seguridad social es un real derecho fundamental cuya efectividad se deriva “de (i) su carácter irrenunciable, (ii) su reconocimiento como tal en los convenios y tratados internacionales ratificados por el Estado colombiano en la materia y (iii) de su prestación como servicio público en concordancia con el principio de universalidad. Sin embargo, el carácter fundamental del derecho a la seguridad social no puede ser confundido con su aptitud de hacerse efectivo a través de la acción de tutela. En este sentido, la protección del derecho fundamental a la seguridad social por vía de tutela solo tiene lugar cuando (i) adquiere los rasgos de un derecho subjetivo; (ii) la falta o deficiencia de su regulación normativa vulnera gravemente un derecho fundamental al punto que impide llevar una vida digna; y (iii) cuando la acción satisface los requisitos de procedibilidad exigibles en todos los casos y respecto de todos los derechos fundamentales”

7.2.2 Fundamentos legales. Artículo 41 de la Ley 100 de 1993. Calificación del Estado de Invalidez. El estado de invalidez será determinado de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes y con base en el manual único para la calificación de invalidez

vigente a la fecha de calificación. Este manual será expedido por el Gobierno Nacional y deberá contemplar los criterios técnicos de evaluación para calificar la imposibilidad que tenga el afectado para desempeñar su trabajo por pérdida de su capacidad laboral. Corresponde al Instituto de Seguros Sociales, Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-, a las Administradoras de Riesgos Profesionales ARP-, a las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, y a las Entidades Promotoras de Salud EPS, determinar en una primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y calificar el grado de invalidez y el origen de estas contingencias. En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad dentro de los diez (10) días siguientes y la entidad deberá remitirlo a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez del orden regional dentro de los cinco (5) días siguientes, cuya decisión será apelable ante la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, la cual decidirá en un término de cinco (5) días. Contra dichas decisiones proceden las acciones legales.

El acto que declara la invalidez que expida cualquiera de las anteriores entidades, deberá contener expresamente los fundamentos de hecho y de derecho que dieron origen a esta decisión, así como la forma y oportunidad en que el interesado puede solicitar la calificación por parte de la Junta Regional y la facultad de recurrir esta calificación ante la Junta Nacional.

Cuando la incapacidad declarada por una de las entidades antes mencionadas (ISS, Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones-, ARP, aseguradora o entidad promotora de salud) sea inferior en no menos del diez por ciento (10%) a los límites que califican el estado de invalidez, tendrá que acudir en forma obligatoria a la Junta Regional de Calificación de Invalidez por cuenta de la respectiva entidad.

Para los casos de accidente o enfermedad común en los cuales exista concepto favorable de rehabilitación de la Entidad Promotora de Salud, la Administradora de Fondos de Pensiones postergará el trámite de calificación de Invalidez hasta por un término máximo de trescientos sesenta (360) días calendario adicionales a los primeros ciento ochenta (180) días de incapacidad temporal reconocida por la Entidad Promotora de Salud, evento en el cual, con cargo al seguro previsional de invalidez y sobrevivencia o de la

entidad de previsión social correspondiente que lo hubiere expedido, la Administradora de Fondos de Pensiones otorgará un subsidio equivalente a la incapacidad que venía disfrutando el trabajador.

Las Entidades Promotoras de Salud deberán emitir dicho concepto antes de cumplirse el día ciento veinte (120) de incapacidad temporal y enviarlo antes de cumplirse el día ciento cincuenta (150), a cada una de las Administradoras de Fondos de Pensiones donde se encuentre afiliado el trabajador a quien se le expida el concepto respectivo, según corresponda. Cuando la Entidad Promotora de Salud no expida el concepto favorable de rehabilitación, si a ello hubiere lugar, deberá pagar un subsidio equivalente a la respectiva incapacidad temporal después de los ciento ochenta (180) días iniciales con cargo a sus propios recursos, hasta cuando se emita el correspondiente concepto.

* DECRETO 1507 DE 2014

Rehabilitación integral: Conjunto de acciones realizadas en el que se involucra el usuario como sujeto activo de su propio proceso, con el objetivo de lograr su reincorporación, reubicación, readaptación o reinserción laboral y ocupacional, mantener la máxima autonomía e independencia en su capacidad física, mental y vocacional, así como la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida.”

A su vez El Anexo Técnico Manual Único Para La Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional (que hace parte integral Decreto 1507 y está conformado por dos (2) títulos: “Título I: valoración de las deficiencias” y “Título II: valoración del rol laboral, ocupacional y otras áreas ocupacionales” establece el principio de integralidad como criterio fundamental que permea y guía la totalidad de la valoración:

“El Manual acoge el principio general de “integralidad” como soporte de la metodología que se expondrá en adelante para calificar las deficiencias en la capacidad laboral u ocupacional. La integralidad es referida al Modelo de la Ocupación Humana que describe al ser humano desde tres componentes interrelacionados: volición, habituación y capacidad de ejecución; estos tres aspectos tienen en cuenta los componentes biológico,

psíquico y social de las personas y permiten establecer y evaluar la manera como se relacionan con su ambiente. La calificación integral de la invalidez, es decir del 50% o más de pérdida de la capacidad laboral, procede conforme a lo dispuesto en la Sentencia C-425 de 2005 de la Corte Constitucional y su precedente jurisprudencial; que dispone que las entidades competentes deberán hacer una valoración integral, que comprenda tanto los factores de origen común como los de índole laboral”.

C.S.T. ARTICULO 10. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

<Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1496 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948) se reconoce el derecho al trabajo en 4 numerales del artículo 23: 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses

En El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas (1966). en el artículo 7º establece el derecho al trabajo que debe ser ejercido de manera libre, con medidas adecuadas, así mismo en el artículo séptimo, mencionan las condiciones equitativas y satisfactorias que se deben asegurar en el derecho laboral: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario

equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto; b) La seguridad y la higiene en el trabajo; c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; 11 d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos⁶.

Decreto 2090 de 2003, en su artículo 2 señala las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador “1. Trabajos en minería que impliquen prestar el servicio en socavones o en subterráneos. 2. Trabajos que impliquen la exposición a altas temperaturas, por encima de los valores límites permisibles, determinados por las normas técnicas de salud de salud ocupacional. 3. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes. 4. Trabajos con exposición a sustancias comprobadamente cancerígenas. 5. En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil o la entidad que haga sus veces, la actividad de los técnicos aeronáuticos con funciones de controladores de tránsito aéreo, con licencia expedida o reconocida por la Oficina de Registro de la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, de conformidad con las normas vigentes.”⁷

C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Artículo 1. 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su

⁶ ORGANIZACIÓN NACIONES UNIDAS. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1996, pág. 3

⁷ COLOMBIA. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA. DECRETO 2090. (28, julio, 2003). Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades. En: Diario Oficial. Julio, 2003. Nro. 45262.

empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

7.3 MARCO CONCEPTUAL

7.3.1 Libertad sindical- asociación y negociación. A la luz de los convenios sobre Derechos Humanos y los diferentes pronunciamientos de la OIT, el trabajo se constituye como un derecho humano fundamental, en el que se desglosa la Libertad Sindical como derecho colectivo que prevalece sobre los derechos individuales y, a su vez reconoce la negociación colectiva y el derecho de huelga como elementos esenciales para el ejercicio del derecho de asociación sindical, y de negociación entre un colectivo social y la empresa, cuyo objetivo es el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El Convenio 8717 de la OIT sobre derecho de asociación ratificado por Colombia mediante la Ley 26 de 1976 relativo a la libertad sindical, consagra entre sus principios el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, sin autorización previa; el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades, el de formular su programa de acción, sin injerencia de las autoridades públicas y el derecho a la negociación colectiva libre y voluntaria⁸. (Organización Internacional del Trabajo, Convenio 8717).

⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 087 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección de derechos de sindicación, 1948. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232

7.3.2 Fuero sindical. Se denomina “fuero sindical” la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo.

7.3.3 Fuero circunstancial. A Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Esta protección comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o el pacto, o hasta que quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

7.3.4 Fuero por discapacidad. En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

7.3.5 Estabilidad. En Colombia consagran la estabilidad en el empleo los artículos 53 y 125 de la Constitución. El primero es alusivo a todos los trabajadores y el segundo

aplicable a los servidores del Estado. Este principio se erige en factor primordial de protección para el trabajador y, en cuanto se refiere a los servidores públicos, se traduce también en una forma de garantizar la eficacia en el cumplimiento de las funciones confiadas al Estado. Por tal razón, la estabilidad en el empleo tiene un doble fin, derivado del principio de seguridad. Por un lado, garantizar un medio para el sustento vital y, por otro, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad por medio del trabajo, en atención a la sociabilidad del hombre, que busca otras satisfacciones personales en el trabajo además de la remuneración: posición ante la sociedad, estimación, cooperación y desarrollo de su personalidad.

Entonces, el principio de estabilidad indica la certidumbre que debe asistir al trabajador en el sentido de que, mientras de su parte haya observancia de las condiciones fijadas por la ley en relación con su desempeño, no será removido del empleo. 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.

7.3.6 Negociación colectiva. El Convenio 98 ratificado mediante la Ley 27 de 1976 y el Convenio 154 ratificado mediante la Ley 524 de 1999, sobre el fomento de la negociación colectiva, establecen como principio general que ninguna persona debe ser objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical, siendo esta protección particularmente necesaria para los dirigentes sindicales. Estipula que la protección contra los actos de discriminación antisindical debe ser efectiva, debiendo la legislación contener disposiciones que protejan de manera suficiente y consagrar la

existencia de procedimientos capaces de garantizar que las quejas sean examinadas con prontitud, imparcialidad, economía y eficacia. (ley 27, 1976)⁹.

7.3.7 Factores de riesgo. Son aquellos elementos que pueden producir efectos perjudiciales tanto a la salud de los trabajadores como al medio ambiente, clasificados como: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y de seguridad.

7.3.8 Sistema General de Riesgos Laborales. Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

7.3.9 Salud ocupacional. Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

⁹ LAFONT DE LEON, Francisco y NIÑO, Leidy. Los convenios de la organización internacional del trabajo y la negociación colectiva de los trabajadores no sindicalizados: Caso colombiano. En: *Prolegómenos. Derechos y valores*. 2018, 21, 41, 115-129. DOI: 10.18359/prole.3333

8. CRONOGRAMA

Teniendo en cuenta el alcance y la metodología planteados, el cronograma será el siguiente:

Tabla 2. Cronograma

ACTIVIDAD	Octubre				Noviembre				Diciembre				Febrero			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Estudio y análisis de las acciones constitucionales ejecutadas y atención integral.	■	■	■													
Identificación de la problemática legal más recurrente por los usuarios.				■	■	■										
Indagación sobre las circunstancias que dan origen a la problemática legal.						■	■	■								
Desarrollo de propuesta de apoyo frente a las alternativas y políticas que puedan solventar los inconvenientes.								■	■	■	■	■	■	■	■	■

Fuente: Elaboración propia

9. PRIMER INFORME PRÁCTICA JURÍDICO-SOCIAL

ENTIDAD: Centro de Atención Laboral de Valledupar.

FECHA: De octubre 10 a noviembre 10 de 2021.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Brindar atención jurídica integral a los usuarios del Centro de Atención Laboral.

ETAPA NÚMERO UNO: Incorporación a la práctica, asesorías jurídicas, elaboración de acciones jurídicas.

El 10 de octubre de 2020 se inició la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral, en modalidad virtual, debido a la situación de emergencia suscitada por el COVID 19.

Primera etapa: Estudio y análisis de las acciones constitucionales ejecutadas por el CAL Valledupar, las cuales se encargan que protegen los derechos fundamentales laborales, tanto individuales como colectivos, realizadas por el CAL Valledupar, además la atención integral para el manejo de los usuarios y la búsqueda de herramientas legales para la resolución de sus conflictos.

En el primer mes, se llevó a cabo la etapa de formación e incorporación a la práctica, enfocándose en la atención integral al usuario; para dar inicio, se brindó capacitación completa sobre el manejo de la plataforma LEGISOFFICE, por parte de la experta Yesly Yomaira Lemos Mena, con el fin de que cada practicante tuviera la facilidad de alimentar las bases de datos creadas por el CAL, la actividad consiste en registrar a los usuarios nuevos en la plataforma, acción que les permitirá acceder de forma gratuita a los servicios ofrecidos por el CAL, ya sean asesorías jurídicas, elaboración de acciones jurídicas, o cualquier otro tipo de atención que la persona requiera.

Además, se hace envío de los protocolos de información sobre LEGIS y bases de datos en Excel, en donde se indican aspectos de importancia tales como la organización de los archivos digitales, identificación de las acciones y asesorías a consignar, registro de los usuarios, datos a solicitar, manejo de los campos requeridos en la plataforma, guía de los flujogramas, términos a tener en cuenta, seguimiento de los casos reportados, entre otros asuntos.

En esta primera etapa de práctica, se inicia la ejecución del objetivo primero consistente en la atención y orientación jurídica a trabajadores del sector minero energético, el cual se llevará a cabo durante el transcurso del proyecto puesto que estas actividades son fundamentales en el desarrollo de la práctica.

Las actividades desarrolladas en el primer periodo fueron las siguientes:

9.1 ASPECTO PRÁCTICO

Tabla 3. Informe de gestión

PERIODO 10 DE OCTUBRE – 10 DE NOVIEMBRE	
CONSULTA	GESTIÓN
Usuario acude porque considera vulnerados sus derechos al debido proceso, al trabajo en condiciones dignas, el debido proceso, la protección del derecho a la asociación sindical, la igualdad, y a la dignidad humana por la imposición de nueva jornada laboral en EL CERREJÓN.	Elaboración de asesoría escrita, elaboración de acción de tutela y radicación en línea.
Usuario desea presentar dos acciones de tutela con el mismo objeto, pero diferente calidad del accionante.	Elaboración de asesoría escrita respecto a la actuación temeraria y socialización telefónica con el usuario.
Usuario padece de escoliosis, tendinitis calcificante del hombro, poliartritis, síndrome de manguito rotatorio,	Elaboración de asesoría escrita respecto a la calificación del estado de

trastorno de disco lumbar, entre otras, debido al manejo de pistolas neumáticas en la entidad CMH Minería.	invalidez y socialización telefónica con el usuario.
Usuaría comenta el caso del fallecimiento de su esposo, asegura que el día martes 27 de julio de 2021 presentó como cónyuge la solicitud de reconocimiento de pensión sobreviviente.	Elaboración de asesoría escrita respecto al reconocimiento pensión de sobreviviente y socialización telefónica con el usuario.
Usuario se encuentra a la espera de para recibir notificación de calificación de origen de la enfermedad y PCL por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Cundinamarca, puesto que han transcurrido más de 6 meses.	Elaboración de asesoría escrita respecto a los términos de las entidades calificadoras de invalidez y socialización telefónica con el usuario.
Usuario se encuentra a la espera de recibir notificación de calificación de origen de la enfermedad y PCL por parte de EPS SANITAS.	Elaboración de solicitud de información respecto a la espera de notificación del dictamen por parte de EPS SANITAS y socialización respecto a la radicación.
El usuario desea obtener información respecto a los requisitos necesarios para obtener pensión de vejez en un fondo privado.	Elaboración de asesoría escrita y socialización telefónica con el usuario.
Solicitud coadyuvancia de tutela contra sentencia SL-1114-2021, sobre un trabajador en contra de Cerro Matoso S.A.	Elaboración de coadyuvancia frente a la acción de tutela del trabajador contra sentencia SL-1114-2021.
Usuario desea conocer qué tipo de protección tienen los trabajadores que en encuentran con alguna enfermedad que limite su capacidad laboral.	Elaboración de asesoría escrita respecto al fuero de salud y estabilidad laboral reforzada, y socialización telefónica con el usuario.
Usuario consulta respecto al pago de incapacidades médicas cuando se niegan a reconocerlas.	Elaboración de asesoría escrita respecto al fuero de salud y estabilidad laboral reforzada, y socialización telefónica con el usuario.
El usuario desea conocer el término de respuesta para las acciones de tutela.	Elaboración de asesoría escrita respecto al término que da el Decreto

	para dar respuesta a las acciones de tutela, y socialización telefónica con el usuario.
El usuario desea saber cuáles son los requisitos para acceder a un puesto de trabajo, debido a que considera vulnerados sus derechos, ya que al presentarse al cargo y realizar los exámenes pertinentes para la postulación los aprueba, pero nunca logra conseguir el puesto, sobre todo por no pertenecer al sindicato.	Elaboración de asesoría escrita respecto a la prohibición de discriminar o ejercer trato diferente a un trabajador por aspirar a una oferta de empleo, elaboración de derecho de petición para solicitar información acerca de los requisitos de postulación, admisión y selección de la empresa para acceder al cargo.
Usuario se encuentra inconforme con calificación de 0.0% por un accidente laboral en donde se fractura el dedo de la mano perdiendo sensibilidad.	Elaboración de apelación contra dictamen de PCL por parte de ARL SURA, y asesoría sobre términos jurídicos y radicación.
Usuario desea saber si es posible interponer recusación frente a la entidad que conoció la acción de tutela puesto que no se encuentra conforme.	Elaboración de asesoría jurídica escrita respecto a la imposibilidad de recusación frente a acciones de tutela, y socialización telefónica con el usuario.
Usuario recibe respuesta de la Junta de Calificación de Invalidez de Bogotá Cundinamarca en donde, después de 8 meses, le indican que no son competentes de conocer el caso debido a que pertenece a otro departamento.	Elaboración de derecho de petición a ARL SURA solicitando información acerca del estado en el que se encuentra su recurso de apelación y qué entidad se encargará de evaluar el trámite.
Usuario desea conocer el término de respuesta para un derecho de petición puesto que ya transcurrieron los 15 días correspondientes.	Elaboración de asesoría jurídica escrita respecto a la ampliación de términos producto del COVID 19, y socialización telefónica con el usuario.

Fuente: elaboración propia

9.2 ASPECTO TEÓRICO

Con base a la información depositada en la plataforma de CAL COLOMBIA se esclarece la función de la organización y el desarrollo las actividades a ejercer como practicante en la entidad.

Estructura organizacional: Cada Centro cuenta con un equipo conformado por defensores de derechos laborales con experiencia en la asesoría y acompañamiento jurídico al movimiento sindical. Así el proyecto cuenta con una dirección técnica, una asistencia administrativa y dos profesionales de apoyo.

Funciones y servicios: En el CAL defienden los derechos a través de:

1. Asesoría y realización de acciones jurídicas para la protección de los derechos laborales individuales, colectivos y a la seguridad social: En los CAL podemos brindarte asesoría jurídica gratuita para que sepas qué derecho te quebrantaron, por qué razón, qué proceso debes iniciar y qué debes hacer para que no te lo vuelvan a vulnerar. Adicionalmente de forma gratuita, en los CAL podemos realizar las siguientes acciones jurídicas:
 - Derechos de petición.
 - Memoriales.
 - Reclamaciones de pago.
 - Acciones de tutela, impugnaciones, solicitudes ante la Corte Constitucional.
 - Recursos de reposición y apelación.
 - Querellas ante el Ministerio del Trabajo.
 - Acciones jurídicas estratégicas para mejorar las condiciones laborales.

2. Asesoría psicosocial: Los CAL contarán con el servicio de asesoría psicosocial gratuita a través de trabajadoras sociales y/o estudiantes de trabajo social y psicología para promover y restablecer integralmente tu proyecto de vida y tus derechos.

3. **Procesos de formación:** Desde los CAL se promoverá la realización de procesos de formación a los trabajadores de los sectores priorizados en derecho laboral individual, colectivo, seguridad social, salud laboral. A su vez, los CAL promoverán procesos de formación a estudiantes y profesionales del derecho que deseen profundizar sus conocimientos en el derecho del trabajo, haciendo especial énfasis en su dimensión internacional y constitucional.
4. **Realización de acciones jurídicas estratégicas:** A través de los CAL se monitorearán las violaciones a los derechos laborales y de la seguridad social en los sectores priorizados para realizar procesos de investigación, estrategias jurídicas e incidencia política que puedan promover la solución de estas problemáticas y de mejores condiciones laborales para los trabajadores de los sectores priorizados.
5. **Asesoría especializada en salud laboral:** Los CAL cuentan con una experta en salud ocupacional quién brindará asesoría especializada y capacitación a las y los trabajadores de caña y puertos, y al equipo de los CAL con el fin de promover de forma efectiva la salud y seguridad en el trabajo.
6. **Materiales pedagógicos para la promoción y defensa de derechos laborales:** En los CAL encontrarás diversos manuales y materiales pedagógicos que apoyarán la defensa y promoción de tus derechos laborales, tanto a nivel general, como en lo específico de cada uno de los sectores priorizados.

Mediante las acciones mencionadas realizadas por el CAL buscan protegerse derechos como:

- **Derechos Laborales:** cesantías, prima de servicios, intereses de cesantías, salarios, auxilios de transporte, contratos de trabajo, entre otros.
- **Seguridad y salud en el trabajo:** 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: salud, pensiones, riesgos laborales.
- Libertad Sindical: asociación sindical, negociación colectiva y huelga
- Derechos constitucionales: estabilidad laboral reforzada (por enfermedad, por embarazo, pre pensionados), mínimo vital, entre otros.
- Derechos vulnerados: por conductas de acoso laboral, violencia sexual en el trabajo, tercerización o intermediación laboral ilegal, contratos sindicales, pactos colectivos o planes de beneficios.

SECTOR MINERO

El Centro de Atención Laboral de Valledupar está encargado y trabaja de la mano con los sindicatos pertenecientes al sector minero energético. El sector minero energético es un actor decisivo en la industria mundial y nacional toda vez que sus resultados influyen directamente en la economía y por ende en el desarrollo social de los países, en el caso colombiano, ocupa el 60% de exploración petrolera y carbonífera en diferentes regiones lo que implica necesariamente la generación de empleo en los territorios, registrando para el año 2018 un total de 211,000 trabajadores en esta industria, conformándose así el corredor minero en la región del Cesar y la Guajira (costa norte de Colombia) de donde se obtiene la mayor explotación minera de carbón y alrededor del 90% del carbón exportado por Colombia.¹⁰

PROBLEMÁTICA DEL SECTOR MINERO

Se destaca entre los principales problemas a enfrentar por los trabajadores de este sector prácticas de intermediación laboral que a su vez genera modelos de contratación que no

¹⁰ CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL. Atención a trabajadores y Trabajadoras. Recuperado de: <https://calcolombia.co/>

garantizan la estabilidad laboral y coartan el ejercicio de la libertad sindical además de generar condiciones de desprotección a los trabajadores en condición de debilidad manifiesta, esto último ligado al índice de accidentalidad en esta industria, donde en el último estudio realizado por el Ministerio del Trabajo en el año 2016 de los sectores con mayor accidentalidad la explotación de minas y canteras ocupó el segundo lugar a nivel nacional.

PROCEDIMIENTO POR SEGUIR

Como practicante ejerzo el cargo de asistente jurídica en el CAL Valledupar, para lo cual se deben seguir ciertos procedimientos.

En primer lugar, en el CAL Valledupar se realizan brigadas jurídicas, las cuales consisten en que dos representantes acudan presencialmente a las ciudades en donde se encuentran ubicadas las sedes principales de los sindicatos del sector minero energético, y allí se realizan capacitaciones legales sobre temas de interés para los sindicatos, así como también se reciben los usuarios para atender todas sus dudas y solicitudes, dichas asesorías jurídicas gratuitas les permiten el acceso al sistema.

En segundo lugar, cada usuario que fue asesorado jurídicamente por las abogadas en el transcurso de las brigadas jurídicas es repartida a las asesoras jurídicas para que sean debidamente registrados en la base de datos del CAL Valledupar, ello les permite el acceso gratuito a todos los servicios que se brindan como entidad, entre esos beneficios están acceder a asesorías en cualquier momento, así como también realizar derechos de petición, memoriales, reclamaciones de pago, acciones de tutela, impugnaciones, solicitudes ante la Corte Constitucional, recursos de reposición y apelación, querellas ante el Ministerio del Trabajo, acciones jurídicas estratégicas para mejorar las condiciones laborales.

Los temas jurídicos laborales que abarca el CAL son los siguientes:

1. Vulneración del derecho de petición. 2. Acoso laboral 3. Cumplimiento de restricciones médicas. 4. Debido proceso. 5. Despido sin justa causa. 6. Desmejoramiento modificación condiciones laborales. 7. Nivelación salarial. 8. Pago liquidación prestaciones sociales. 9. Pagos rubros específicos- relación laboral. 10. Reintegro madre padre cabeza de hogar. 11. Reintegro por estabilidad forzada. 12. Reintegro persona enferma o discapacitada. 13. Reintegro pre pensionado. 14. Reintegro mujer en estado de gestación o pareja. 15. Reubicación laboral. 16. Suspensión ilegal del contrato. 17. Tercerización irregular, intermediación laboral ilegal. 18. Terminación del contrato. 19. Asociación sindical. 20. Autonomía sindical. 21. Cuota sindical. 22. Discriminación antisindical. 23. Discriminación mediante pacto colectivo o plan de beneficios. 24. Elección de representantes. 25. Fuero circunstancial. 26. Fuero sindical. 27. Huelga. 28. Libertad de expresión. 29. Negativa a negociar. 30. Negociación colectiva. 31. Permisos sindicales. 32. Violencia antisindical. 33. Violación a la convención. 34. Afiliación o traslados. 35. Calificación de origen de enfermedad y/o porcentaje pérdida de capacidad laboral. 36. Cotización seguridad social integral cumplimiento protocolos de bioseguridad. 37. Incumplimiento/aplicación deficiente de protocolos de bioseguridad. 38. Licencia de paternidad. 39. Licencia de maternidad. 40. No cumplimiento de normas ambientales. 41. Pago de incapacidades. 42. Pago mesadas pensionales. 43. Pago indemnización permanente parcial. 44. Proceso de atención en salud. 45. Reconocimiento pensión de invalidez. 46. Reconocimiento pensión de sobrevivientes reconocimiento pensión de vejez. 47. Incumplimiento/ dilación de procesos. 48. Información trámite jurídico-normatividad laboral. 49. Solicitud de documentación o información. 50. Temas no laborales. 51. Unidad de empresa.

Respecto a los ámbitos que maneja el CAL para atención psicosocial se encuentran:

1. Acoso laboral. 2. Acoso sexual. 3. Afectaciones biopsicosociales derivadas de accidentes y/o enfermedades laborales. 4. Atención en crisis por evento laborales. 5. Cambios en el estado de ánimo. 6. Demandas perjudiciales de trabajo. 7. Discriminación

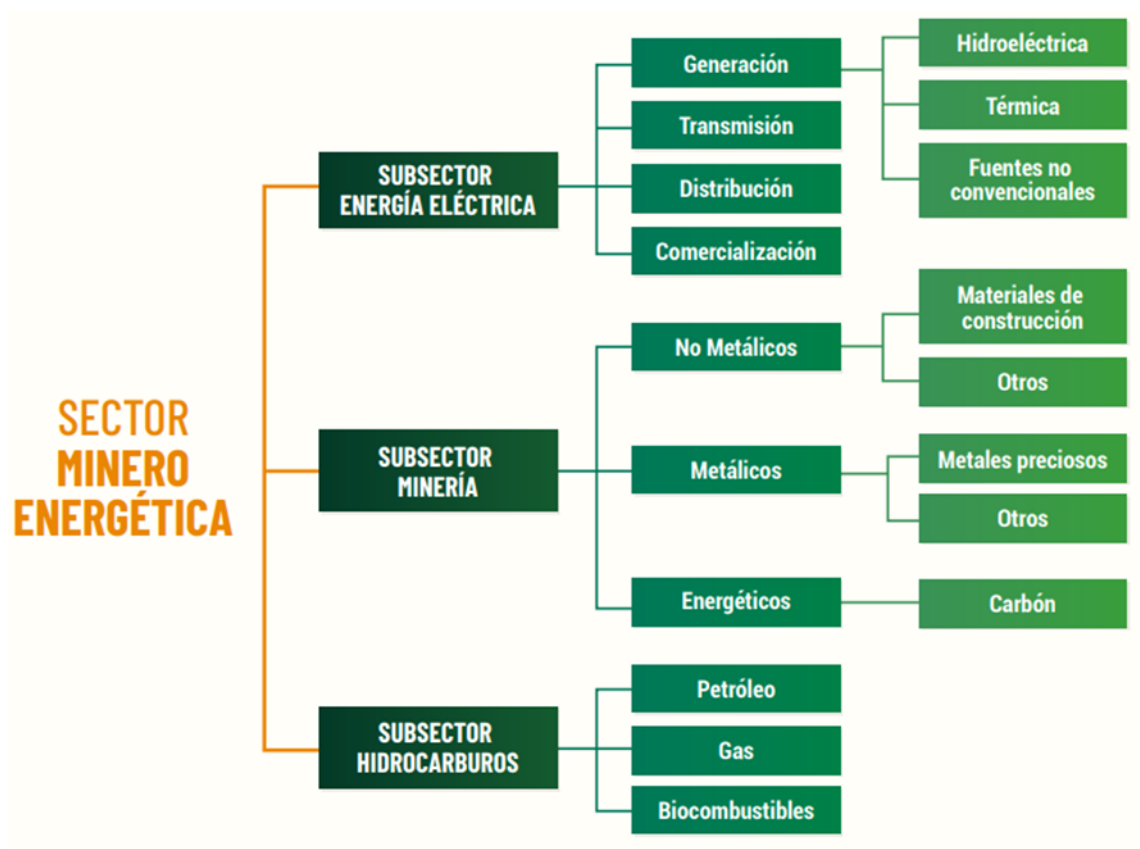
laboral. 8. Dificultad en las relaciones interpersonales. 9. Dificultad para el manejo y/o expresión de emociones. 10. Estrés laboral. 11. Fortalecimiento de estrategias de afrontamiento. 12. Liderazgo y relaciones nocivas en el trabajo. 13. Orientación en riesgos psicosociales relaciones familiares disfuncionales. 14. Primeros auxilios psicológicos. 15. Violencia antisindical.

En tercer y último lugar, se realiza el seguimiento a cada uno de los usuarios que fueron registrados en el sistema después de la correspondiente brigada jurídica, de esta forma se pueden localizar las necesidades de los trabajadores y determinar el proceso a seguir. Una vez realizadas las llamadas y las asesorías telefónicas se proceden a realizar las acciones requeridas, ya sean derechos de petición, tutelas, memoriales, entre otros, y una vez son entregados se abre cada caso en la base de datos para continuar con el seguimiento en particular y así sucesivamente hasta que finalicen los casos con cada usuario y puedan ser archivados en el sistema del CAL.

¿Qué es y qué comprende el Sector Minero Energético?

Es un sector que corresponde a las actividades primarias de la economía, basadas en el aprovechamiento de las energías y de los recursos naturales no renovables. Institucionalmente comprende todas las empresas y entidades relacionadas con las actividades minero-energéticas. El Sector Minero Energético está conformado por los subsectores de energía eléctrica, minería e hidrocarburos.

Figura 1. Conformación del sector minero energético



Fuente: UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA UPME. *Guía para la incorporación de la dimensión minero – energética en los planes de ordenamiento departamental*. 2019. Disponible en: https://www1.upme.gov.co/simco/Cifras-Sectoriales/EstudiosPublicaciones/Guia_upme-sme_en_pod.pdf

TIPOS DE MINERÍA POR MÉTODO DE EXTRACCIÓN¹¹

Teniendo en cuenta las técnicas empleadas para la extracción de los recursos minerales, es posible clasificar los tipos de minería en los siguientes grupos:

¹¹ GALAN, Javier. *Tipos de minería*. [Consulta: 20 de diciembre 2021]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-mineria.html>

- **Explotación subterránea**

Las condiciones físicas o geográficas no permiten realizar las labores de extracción en situación de cielo abierto. Por ello, se desarrolla en yacimientos.

Esto sucede cuando el mineral en cuestión se origina en entornos que se encuentran bajo tierra. Habitualmente, hablamos de localizaciones recónditas, en las que es necesario acondicionar el terreno con base en criterios industriales.

La extracción de gas natural o petróleo serían ejemplos de esta tipología.

- **Explotación a cielo abierto**

En esta tipología, el producto a extraer se encuentra a poca profundidad y en pequeñas cantidades o concentraciones. El tratamiento minero que debemos aplicar en estas condiciones consiste en remover el terreno para acceder a los minerales buscados.

Un ejemplo muy común es la extracción en canteras de piedra para obra pública y construcción.

Alternativamente, la corteza terrestre a examinar puede encontrarse tanto en un entorno de tierra firme como uno marino. Es decir, localizaciones en lagos, mares u océanos. Este hecho es susceptible de afectar a las modalidades anteriormente descritas.

Por otro lado, es conveniente señalar aplicaciones posteriores a la extracción y que también configuran modalidades mineras:

*Trituración y modelaje: A menudo los recursos extraídos deben ser convertidos o modificados. Todo ello, de cara a adaptar su naturaleza a una posterior distribución logística y venta. Así sucede con los diamantes, por ejemplo.

*Separación y clasificación. También, es frecuente la clasificación de sustancias obtenidas con base en su tamaño o su composición química.

10. SEGUNDO INFORME PRÁCTICA JURÍDICO-SOCIAL

ENTIDAD: Centro de Atención Laboral de Valledupar.

FECHA: De noviembre 10 a diciembre 10 de 2021.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Estudio de las asesorías brindadas y búsqueda de la problemática recurrente en el sector minero energético.

ETAPA NÚMERO DOS: Análisis de los problemas legales que se allegan al CAL, estudio de las problemáticas recurrentes, repaso del marco normativo de la seguridad y salud en el sector minero.

Segunda etapa: Seguidamente, y teniendo en cuenta las acciones y asesorías brindadas hasta el momento, se identificará cuál es la problemática legal más recurrente por los usuarios a diferencia de los demás temas tratados en el CAL.

En el segundo mes, se llevó a cabo la realización de caravanas jurídicas y capacitaciones a sindicatos, además de la atención jurídica integral brindada a los usuarios del CAL. Aunado a ello, se produce el análisis de las actividades realizadas en el transcurso de los dos meses con el fin de identificar cuál es la problemática más tratada por los asesores jurídicos del sector minero – energético.

Por último, en esta segunda etapa se inicia el estudio de antecedentes históricos respecto a la seguridad y salud en el trabajo, así como también, el marco legal que rige el sector minero – energético.

10.1 ASPECTO PRÁCTICO

Durante el segundo lapso se llevaron a cabo dos capacitaciones y cuatro caravanas jurídicas como asesora del CAL y acompañante de la doctora Maryury Andrea Forero, abogada sectorial móvil del CAL Valledupar.

Se realiza brigada jurídica en el municipio de La Jagua de Ibirico en el departamento del Cesar, en donde se brindó atención jurídica a los trabajadores pertenecientes al sindicato SINTRACARBÓN. El proceso de atención consiste en asistir a la seccional del sindicato para el encuentro con los trabajadores, allí se les toman los datos personales con fines de registro en la plataforma LEGISOFFICE, a continuación, consultan las dudas legales que estén requiriendo y adjuntan la documentación que tienen clasificada para digitalizarla, como paso final se les brinda la asesoría jurídica y se elabora la acción constitucional acorde. La caravana jurídica duró dos días en el municipio de La Jagua de Ibirico y dos días en Valledupar Cesar.

Figura 2. Registro fotográfico de la jornada



Fuente: Colección personal

Figura 3. Registro fotográfico de la jornada



Fuente: Colección personal

Se realiza brigada jurídica en la ciudad de Santa Marta, Magdalena, en la cual se brindó al sindicato de SINTRACARBÓN seccional Ciénaga, una capacitación sobre el derecho

fundamental e irrenunciable a la seguridad social, en donde se explicó a cabalidad los sistemas que componen este derecho, tales como sistema general de pensiones, sistema general de riesgos laborales y sistema general de salud, a su vez fueron resueltos casos específicos de situaciones laborales que se encontraban atravesando los trabajadores mineros. Al igual que en la jornada anterior, se tomaron datos con fines de registro en la plataforma LEGISOFFICE, se evacuaron las asesorías requeridas y las acciones que conllevaran esos percances legales presentados.

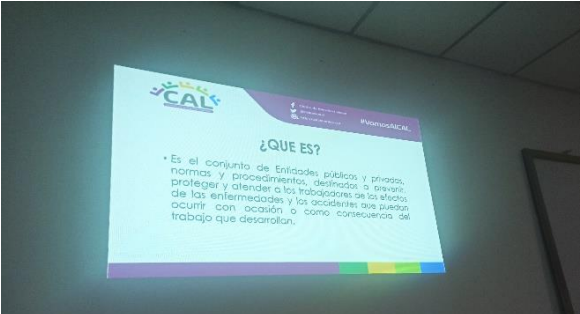
A la siguiente semana, se reitera la caravana jurídica realizada en La Jagua de Ibirico con el fin de atender a todos los trabajadores que no pudieron asistir a la brigada anterior por motivos de sus jornadas laborales.

Figura 4. Registro fotográfico capacitación sobre el sistema de seguridad social



Fuente: Colección personal

Figura 5. Registro fotográfico capacitación sobre el sistema de seguridad social



Fuente: Colección personal

Figura 6. Registro fotográfico capacitación sobre el sistema de seguridad social



Fuente: Colección personal

Figura 7. Registro fotográfico capacitación sobre el sistema de seguridad social



Fuente: Colección personal

Finalmente, se realizó una jornada de capacitación en el municipio de Duitama, Boyacá, a los integrantes del sindicato SINTRAESMERALDA, con el objeto de formarlos respecto a la importancia y regulación del RIT, el derecho al debido proceso, y los descargos laborales, brindando una explicación normativa que les permitiera a los trabajadores conocer sus derechos y deberes, y exigir que sean tratados siempre bajo condiciones dignas, pues los sindicalistas venían presentando vulneraciones a sus derechos por la empresa y se encontraban en situación de vulnerabilidad e indefensión al desconocer el debido proceso.

Se hicieron aportes normativos y recomendaciones respecto a asuntos de la convención colectiva de trabajo que manejan. Al mismo tiempo, se llevó a cabo caravana jurídica con el fin de atender los problemas legales que los sindicalistas desearan aclarar o resolver.

Figura 8. Registro fotográfico de la capacitación en Duitama



Fuente: Colección personal

Figura 9. Registro fotográfico de la capacitación en Duitama



Fuente: Colección personal

Figura 10. Registro fotográfico de la capacitación en Duitama



Fuente: Colección personal

Tabla 4. Informe de gestión

PERIODO 10 DE NOVIEMBRE – 10 DE DICIEMBRE	
CONSULTA	GESTIÓN
Usuario consulta acerca de la diligencia de cargos y descargos.	Elaboración de asesoría escrita respecto a los descargos laborales y socialización telefónica con el usuario.

<p>Usuario consulta sobre el debido proceso y su normatividad.</p>	<p>Elaboración de asesoría escrita respecto al debido proceso y socialización telefónica con el usuario.</p>
<p>Usuario se encuentra inconforme con la calificación obtenida por COLPENSIONES, sin embargo, no pudo ejercer su derecho de contradicción contra el dictamen porque la AFP no notificó debidamente al trabajador.</p>	<p>Elaboración de derecho de petición con el objeto de solicitar a la AFP la debida notificación y poder ejercer la apelación contra el dictamen de calificación, y cómo radicar la acción constitucional.</p>
<p>Usuario consulta acerca de la pensión especial de vejez por hijo discapacitado.</p>	<p>Elaboración de asesoría jurídica escrita respecto a la pensión especial de vejez por hijo discapacitado y socialización telefónica con el usuario.</p>
<p>Usuario desea conocer los requisitos para acceder a la pensión de invalidez por riesgo común.</p>	<p>Elaboración de asesoría jurídica escrita respecto a la pensión de invalidez por riesgo común y socialización telefónica con el usuario.</p>
<p>Usuaría desea saber si es protegida por el fuero circunstancial.</p>	<p>Elaboración de asesoría jurídica escrita respecto al fuero circunstancial y socialización telefónica con el usuario.</p>
<p>Usuario está en condición de desempleo y desea saber si quedará descubierto respecto a su derecho a la salud ahora que no puede cotizar.</p>	<p>Elaboración de asesoría jurídica escrita respecto al traspaso del régimen contributivo al subsidiado y socialización telefónica con el usuario.</p>
<p>Usuario desea obtener su calificación de origen de enfermedad y PCL por parte de las entidades calificadoras frente a patologías como cateterismo</p>	<p>Elaboración de derecho de petición para solicitar la calificación de origen de enfermedad y PCL por parte de</p>

cardíaco, disminución auditiva, disnea, hipertrofia de los cornetes nasales, entre otros.	COLPENSIONES, y los términos de la acción constitucional.
---	---

Fuente: Elaboración propia

10.2 ASPECTO TEÓRICO

10.2.1 Análisis de las problemáticas legales. Como practicante tuve la oportunidad de orientar a los trabajadores sobre diversas problemáticas, resaltando por supuesto, que los sindicalistas siempre van un paso más allá e investigan sobre el tema antes de recibir su asesoría, lo que los convierte en personas honestas que desean conocer sus derechos y hacerlos valer.

Entre las problemáticas más insistentes se encuentra el derecho a la salud reconocido como fundamental por la constitución política de Colombia, y la razón es que ser minero de profesión te expone a muchos más riesgos que cualquier otra labor, llegando estos riesgos a ser inevitables en ocasiones.

A raíz de las asesorías ejecutadas en el periodo cursado, los testimonios de los sindicalistas, el estudio de las diferentes zonas mineras y sindicatos adscritos al CAL VALLEDUPAR, las huelgas y luchas interminables de los trabajadores, puedo concluir que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo se ve claramente vulnerado en el sector minero, y más aún, en el sector minero – energético.

Pese a que el Centro de Atención Laboral maneja diversidad de temas laborales y no laborales, la problemática recurrente y por la que más se acercan sindicalistas es para solicitar la calificación de origen de enfermedad y PCL, que a su vez encierra problemáticas relacionadas como el desconocimiento del origen profesional de las patologías que claramente son producto de sus puestos de trabajo, la demora y dilatación en los procesos de calificación, el puntaje ínfimo que otorgan las entidades calificadoras

que causan un retroceso en vez de un avance, la gestión tardía por parte de las EPS Y ARL en cuanto a tratamientos médicos y reconocimiento de incapacidades para con el paciente, las secuelas permanentes (en su mayoría) producto de una enfermedad laboral tratada a destiempo o un accidente de trabajo sin reubicación de puesto de trabajo, indebidas notificaciones de los dictámenes vulnerando el derecho de contradicción del trabajador, entre otros inconvenientes.

Habida cuenta de lo anterior, el practicante basará su estudio en analizar el marco normativo de seguridad y salud en materia minera, con el único objeto de cuestionar la eficacia de las políticas de salud ocupacional vigentes actualmente.

Antecedentes normativos: El marco normativo específico en materia de seguridad minera se encuentra definido por la Ley 685 de 2001 o Código de Minas, modificada por la Ley 1382 de 2010, el decreto 1335 de 1987 o Reglamento de Seguridad en las labores subterráneas, el decreto 2222 de 1993 o reglamento de higiene y seguridad en las labores mineras a cielo abierto, y el decreto 035 de 1994 sobre disposiciones en materia de seguridad minera.

- **LEY 685 DE 2001 O CÓDIGO DE MINAS**

El artículo 97 establece respecto de la seguridad del personal, lo siguiente:

“Seguridad de personas y bienes. En la construcción de las obras y en la ejecución de los trabajos de explotación, se deberán adoptar y mantener las medidas y disponer del personal y de los medios materiales necesarios para preservar la vida e integridad de las personas vinculadas a la empresa y eventualmente de terceros, de conformidad con las normas vigentes sobre seguridad, higiene y salud ocupacional”. El artículo 59 del Código de Minas establece así mismo como obligaciones del Concesionario: “Obligaciones. El concesionario estará obligado en el ejercicio de su derecho, a dar cabal cumplimiento a las obligaciones de carácter legal, técnico, operativo y ambiental, que expresamente le señala este Código. Ninguna autoridad podrá imponerle otras obligaciones, ni

señalarle requisitos de forma o de fondo adicionales o que, de alguna manera, condicionen, demoren o hagan más gravoso su cumplimiento”¹².

Por su parte, el artículo 318 dispone lo siguiente:

“Fiscalización y vigilancia. La autoridad minera directamente o por medio de los auditores que autorice, ejercerá la fiscalización y vigilancia teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 279 de este Código, de la forma y condiciones en que se ejecuta el contrato de concesión tanto por los aspectos técnicos como por los operativos y ambientales, sin perjuicio de que sobre estos últimos la autoridad ambiental o sus auditores autorizados, ejerzan igual vigilancia en cualquier tiempo, manera y oportunidad”¹³.

- **DECRETO 1335 DE 1987 O REGLAMENTO DE SEGURIDAD EN LABORES SUBTERRÁNEAS**

Este decreto aplica a todas las personas naturales o jurídicas que desarrollen ese tipo de labores; el decreto señala entre otros aspectos, lo siguiente:

Tabla 5. Síntesis Política Nacional de Seguridad Minera

Artículo	Disposición
Artículo 5.	El propietario de la mina o los titulares de derechos mineros son responsables directos de la aplicación y cumplimiento del presente reglamento...
Artículo 5. Parágrafo 1.	El propietario de la mina o los titulares de derechos mineros, están en la obligación de nombrar una persona, personas o departamento especializado, según el tamaño de la mina o de la labor subterránea, para que la <u>dirección técnica y operacional</u> de los trabajos mineros de tales actividades, <u>se</u>

¹² Ibid.

¹³ Ibid.

		<u>realice en condiciones de higiene y seguridad para las personas que trabajan en ellos...</u>
Artículo 5. Parágrafo 2.	5.	De acuerdo con el parágrafo anterior, toda mina o labor subterránea, debe tener una persona que es responsable de la supervisión y dirección técnica de los trabajos mineros, quien <u>deberá enviar anualmente a la Dirección General de Minas del Ministerio de Minas y Energía, la documentación respectiva del profesional nacional o extranjero vinculado</u> (resaltado fuera de texto)
Artículo 6.		Todo propietario de mina o titular de derechos mineros debe: a) Organizar y ejecutar un <u>programa permanente de seguridad, higiene y medicina de trabajo</u> , destinado a la prevención de los riesgos profesionales que puedan afectar la vida, integridad y salud de los trabajadores a su servicio, de acuerdo con las normas vigentes (hoy programa de salud ocupacional); ... g) Cumplir con lo establecido en el Estatuto de Salvamento Minero, Título XII, Capítulo III, de este reglamento.
Artículo 7.		Son obligaciones de los trabajadores: a) Cooperar en la <u>prevención de riesgos profesionales</u> en la empresa minera o empresa que desarrolle labores subterráneas... f) No fumar dentro de la mina, ni introducir elementos que puedan producir llama, incendios o explosiones, diferentes a los suministrados por el explotador; ...
Artículo 8.		Son obligaciones del personal directivo, técnico y de supervisión: a) Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal bajo sus órdenes, lo dispuesto en el presente reglamento y sus disposiciones complementarias... b) Prohibir o suspender según sea el caso, los trabajos en que

	se advierta peligro inminente de accidentes o de otros riesgos profesionales, cuando no sea posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos; ...
Artículo 26.	1. Todas las excavaciones subterráneas accesibles al personal deben estar recorridas de manera permanente por un volumen suficiente de aire, capaz de mantener limpia la atmósfera de trabajo para hacerla respirable...
Artículo 52.	Es obligación del propietario de la mina o titular de derechos mineros, adoptar las medidas que sean necesarias para asegurar que las labores subterráneas no presenten derrumbes ni desprendimientos de rocas que pongan en peligro la integridad de las personas.
Artículo 53.	Es obligatorio mantener los techos, paredes y pisos de las labores subterráneas en condiciones que ofrezcan la máxima seguridad durante todo el tiempo que estén en uso.
Artículo 103.	El transporte de los explosivos desde el polvorín hasta los frentes de trabajo lo efectuará el dinamitero y/o el personal capacitado para este oficio.
Artículo 105.	La entrega o despacho de dinamita y medios de ignición debe estar a cargo de una persona debidamente capacitada para este oficio.
Artículo 106.	El manejo y utilización de dinamita y elementos de ignición, debe hacerlo una persona debidamente capacitada para tal fin (dynamitero) cuya formación profesional debe actualizarse continuamente.
Artículo 121.	Antes de iniciar la voladura, se debe verificar la concentración de metano en la atmósfera del frente. La voladura no debe efectuarse si la concentración de metano es de cero punto cinco por ciento (0.5%).

Artículo 161.	El explotador de una mina debe adoptar las medidas necesarias para reducir al máximo, la posibilidad de aparición de fuegos o incendios.
Artículo 194.	Todo propietario de mina o titular de derechos mineros o el responsable técnico de la labor subterránea, está obligado a informar a la Estación de Apoyo y Salvamento Minero de Carbocol, en caso de aparición de cualquier riesgo de incendio, explosión, derrumbe o inundación.

Fuente: Tabla reelaborada de la Política de Seguridad Nacional

- **DECRETO 2222 DE 1993 O REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN LAS LABORES MINERAS A CIELO ABIERTO**

Este decreto señala entre otros, lo siguiente:

Tabla 6. Síntesis Política Nacional de Seguridad Minera

Artículo	Disposición
Artículo 4.	El explotador es responsable directo de la aplicación y cumplimiento del presente Reglamento
Artículo 5.	Según la clasificación de la explotación, todo explotador debe incorporar a su planta administrativa o contratar con terceros personal idóneo para la <u>dirección técnica y operacional de los trabajos</u> , a fin de garantizar que éstos se realicen en condiciones de higiene y seguridad para las personas que trabajan en actividades mineras
Artículo 6.	Todo explotador minero debe: a) Elaborar y ejecutar un <u>programa de salud ocupacional</u> destinado a la prevención de los riesgos profesionales que puedan afectar la vida, integridad y salud de los trabajadores... j) Suspender los trabajos en los

	sitios donde se advierta peligro inminente de accidentes o de otros riesgos profesionales, mientras estos no sean superados.
Artículo 7.	Son obligaciones de los trabajadores: b) Participar en la prevención de riesgos profesionales cumpliendo lo establecido en el presente reglamento y sus disposiciones complementarias...
Artículo 13.	El explotador está obligado a elaborar y mantener actualizados los planos y registros de los avances y frentes de explotación de acuerdo con el desarrollo de la mina.
Artículo 14.	Los registros de los avances y frentes de explotación se refieren principalmente al diseño del sistema de explotación que incluye secuencia y cronología de actividades, diseño y control de estabilidad de taludes, ubicación de botaderos, almacenamiento de capa vegetal, estériles y mineral, control de aguas, vías de acceso y de una manera general la naturaleza e importancia de las variaciones topográficas que se ejecuten en el área de la mina. Los planos deben actualizarse por lo menos dos veces por año, al final de cada semestre.
Artículo 34.	El explotador está obligado a investigar los accidentes laborales para determinar sus causas y prevenir y controlar insucesos similares. Se deberá llevar un registro detallado de los mismos de acuerdo con las normas que estimule la autoridad competente.
Artículo 277.	Explotación de materiales de construcción El supervisor deberá realizar inspecciones permanentes para advertir deslizamientos de material. Cuando se detecte riesgo de deslizamiento se deberán tomar las medidas de estabilización adecuadas para cada caso. Parágrafo. Se deben efectuar

	inspecciones cuidadosas de los taludes después de la ocurrencia de fuertes precipitaciones
--	--

Fuente: Tabla reelaborada de la Política Nacional de Seguridad minera

- **DECRETO 035 DE 1994 SOBRE MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD EN LAS LABORES MINERAS**

Tabla 7. Síntesis Política Nacional de Seguridad Minera

Artículo	Disposición
Artículo 3.	El Ministerio de Minas y Energía organizará el sistema de control y vigilancia de las explotaciones mineras con el fin de: 1. Inspeccionar el ejercicio de las actividades de explotación de las minas en excavaciones y ambientes subterráneos o a cielo abierto, así como el aprovechamiento de los recursos naturales no renovables... 2. Tomar las medidas necesarias para que se cumpla el reglamento de seguridad en labores mineras y las demás normas sobre Seguridad e Higiene en las actividades mineras. 3. Impedir el ejercicio ilegal de actividades mineras. 5. Ordenar la suspensión o cese de actividades y aplicar las sanciones a que hubiere lugar...
Artículo 4.	El Ministerio de Minas y Energía en asocio con sus entidades adscritas o vinculadas a quienes corresponda el manejo de recursos mineros, organizará un sistema de prevención de riesgos y control de las explotaciones mineras que permita adelantar las investigaciones necesarias para lograr los fines anteriores y mantener actualizada la información sobre el cumplimiento de los reglamentos de seguridad en las labores mineras.

Artículo 7.	Se establecen como medidas preventivas las siguientes: 1. Recomendaciones; 2. Instrucciones técnicas. Estas medidas se aplicarán cuando se detecten fallas en las labores que puedan generar riesgos para las personas, los bienes o el recurso, en las labores de minería.
Artículo 8.	Artículo 8°. Se establecen como medidas de seguridad las siguientes: 1. Suspensión parcial o total de trabajos, mientras se toman los correctivos del caso. 2. Clausura temporal de la mina que podrá ser parcial o total.
Artículo 14.	Las medidas adoptadas se mantendrán hasta tanto no se hayan tomado los correctivos del caso a satisfacción de la entidad que la aplicó y en el plazo que ésta fije, el cual no podrá ser superior a cuatro (4) meses prorrogables hasta por la mitad, previa justificación. Vencido el término se dará inicio al proceso sancionatorio.
Artículo 14. Parágrafo.	Se consideran Condiciones de Riesgo Inminente las que están por fuera de los límites permisibles establecidos en las normas de seguridad, al igual que todas aquellas que por su naturaleza presenten amenaza de accidentes o siniestros a corto plazo.
Artículo 16.	El acta se diligenciará por triplicado y será suscrita por el funcionario que practicó la visita, el responsable de la explotación y por un representante de los trabajadores. Una copia de ella se entregará al responsable de la mina o labor, la otra al alcalde de la localidad y el original se anexará al expediente.
Artículo 21.	En orden a la verificación, podrán realizarse todas las diligencias que se consideren necesarias, tales como visitas, mediciones, toma de muestras, exámenes de laboratorio, levantamientos topográficos y demás.

Artículo 23.	El Ministerio de Minas y Energía y sus entidades adscritas o vinculadas darán a conocer públicamente los hechos que como resultado del incumplimiento de las normas de seguridad en labores de minería generan riesgos para la vida e integridad de las personas y causan deterioro del yacimiento, con el objeto de prevenir a los empresarios, a los trabajadores y a la comunidad.
--------------	---

* Tabla reelaborada de la Política Nacional de Seguridad Minera.

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA MINERÍA (SG-SST)

“Es un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, cuyo objetivo es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”¹⁴.

El SG-SST debe ser liderado por el dueño de la mina o quien haga las veces. Su implementación debe tener un responsable asignado por el empleador -según lo establece la Resolución 1111 de 2017 para actividades de alto riesgo y debe contar con la participación de los trabajadores y contratistas, para garantizar la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

En virtud de que se trata de un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), de la siguiente manera (Ministerio del Trabajo 2015):

¹⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO. Guía técnica de implementación del SG-SST para la pequeña minería. Bogotá, 2017. Pág. 13 Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/648769/09-15-2017+Implemetaci%C3%B3n+del+SG-SST+DIGITAL.pdf>

Figura 11. Ciclo PHVA

3 | Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

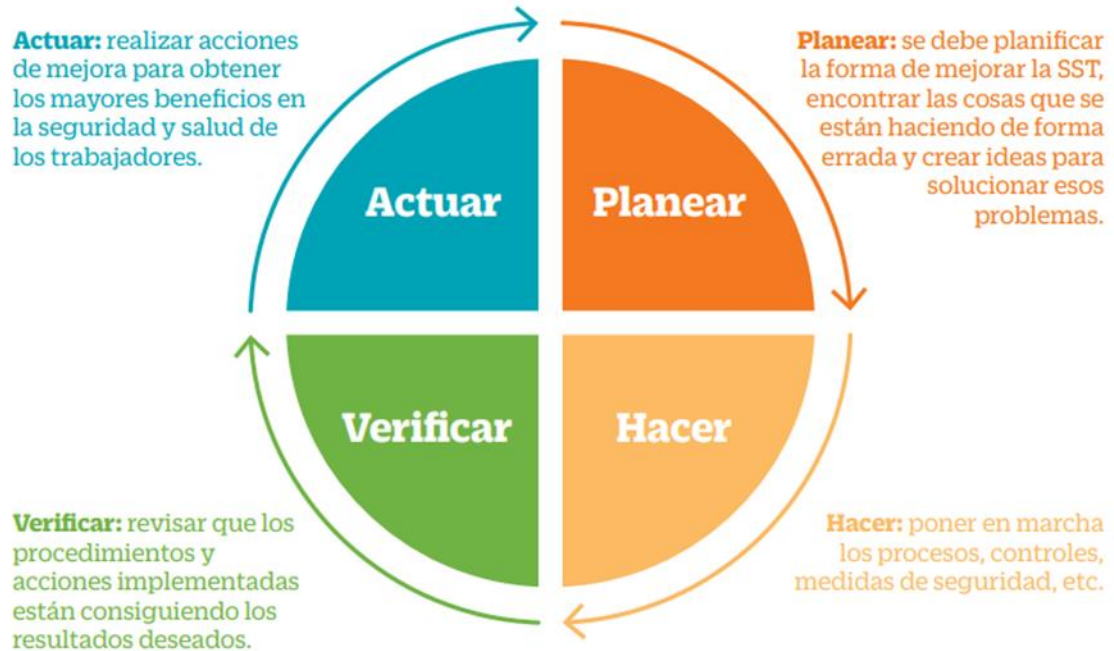


Figura 1. Ciclo PHVA

Fuente: MINISTERIO DEL TRABAJO. Guía técnica de implementación del SG-SST para la pequeña minería. Bogotá, 2017. Pág. 14. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/648769/09-15-2017+Implemetaci%C3%B3n+del+SG-SST+DIGITAL.pdf>

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES MINEROS



Definir, redactar, firmar y publicar la Política de SST

Todos los empleados de la empresa minera deben conocerla y aplicarla en su día a día.



Asignar y comunicar responsabilidades

Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en SST a todos los empleados de la mina, incluyendo la gerencia.



Rendir cuentas dentro de la empresa

Los empleados de la mina que tengan asignadas responsabilidades en el SG-SST deben rendir cuentas acerca de su desempeño.



Definir recursos

Definir y asignar recursos (dinero, herramientas y el personal necesario), para diseñar, implementar, revisar y mejorar el SG-SST y todo lo exigido por la normativa.



Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables

El empleador minero debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de las normas aplicables en materia de SST, tales como: Decreto 1072 del 2015, Decreto 1886 del 2015, Ley 1562 del 2012, Decreto 2222 de 1993, entre otros.



Gestión de los peligros y riesgos

Crear las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos e implementar los controles que eviten los daños en la salud de los trabajadores y contratistas, en los equipos e instalaciones.



Plan de Trabajo Anual en SST

Debe diseñar, redactar y ejecutar un plan de trabajo anual para conseguir cada uno de los objetivos propuestos en el SG-SST.



Prevención y promoción de riesgos laborales

Debe definir y desarrollar actividades de prevención de accidentes y enfermedades laborales y la promoción de la salud.



Participación de los trabajadores

Debe garantizar por medio de medidas efectivas que todo el personal de la empresa minera participa en los programas de SST y en la ejecución de la política y que tengan el tiempo y demás recursos.



Dirección de la SST en la empresa

Debe garantizar que cuenta con las personas responsables de la SST, con los conocimientos y estándares mínimos exigidos en la norma, para implementar, hacer seguimiento y promover la participación de los empleados en el SG-SST.



Integración

Debe involucrar al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa, los aspectos de SST.



Estatuto de prevención, capacitación y atención de emergencias y salvamento minero

Debe cumplir con todo lo establecido en este estatuto (Ministerio de Minas y Energía 2015).



Afiliar a todos los trabajadores al sistema de seguridad social

Debe afiliar a los trabajadores dependientes e independientes al sistema de salud, pensiones y riesgos laborales y pagar oportunamente.



Ingreso a las labores de explotación

Garantizar que toda persona que ingrese a las labores de explotación cuente con el permiso del encargado técnico, estén al día en sus aportes a la seguridad social, reciban la debida inducción y porten los elementos de protección personal.



Intervenir los riesgos existentes

Debe identificar, medir y priorizar la intervención de los riesgos existentes, que puedan afectar la salud y seguridad de los trabajadores.



Garantizar la inducción de toda persona que ingrese a la mina

Debe asegurarse de que toda persona que requiera ingresar a la mina, reciba una inducción de riesgos y de seguridad, así como utilizar los elementos de protección personal.




Garantizar el funcionamiento de equipos de medición

Debe disponer y mantener en normal funcionamiento los equipos necesarios para la medición y control de los agentes de riesgo.




Asegurar la realización de mediciones

Está obligado a garantizar que se están haciendo las mediciones de los agentes de riesgo (oxígeno, gases, caudal de aire, higiene, etc.).




Contratar el personal capacitado para ejecutar las labores de explotación

Incorporar a su planta administrativa el personal idóneo para la dirección técnica y operacional de los trabajos de explotación.




Capacitar al trabajador nuevo antes de iniciar sus labores

Debe instruir a los empleados sobre la forma segura de realizar el trabajo, la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos y la forma de controlarlos, prevenirlos y evitarlos.



Contar con señalización adecuada para todos los procesos

Debe emplear líneas de vida con elementos que indiquen el sentido de la salida y señales de seguridad.



Tecnologías limpias

Fomentar las competencias del personal a su cargo para la inserción de tecnologías limpias a los procesos de explotación y beneficio.

Fuente: MINISTERIO DEL TRABAJO. Guía técnica de implementación del SG-SST para la pequeña minería. Bogotá, 2017. Pág. 16-18. Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/648769/09-15-2017+Implemetaci%C3%B3n+del+SG-SST+DIGITAL.pdf>

11. TERCER INFORME PRÁCTICA JURÍDICO-SOCIAL

ENTIDAD: Centro de Atención laboral de Valledupar.

FECHA: De enero 10 a febrero 10 de 2022.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Análisis de los factores que dan origen a la problemática.

ETAPA NÚMERO TRES: Estudio de los efectos negativos producto de la aplicación deficiente de las políticas

Tercera etapa: Una vez identificada la o las problemáticas legales reiterativas en la atención frente a los usuarios, se indagará sobre las circunstancias que dan origen a dicha problemática legal y, de ser posible, realizar un acercamiento a las mismas con el objeto de hallar la relación de causa y efecto.

En esta etapa, se vislumbran las consecuencias producidas por una labor tan riesgosa como lo es la minería, siendo así un centro principal generador de enfermedades profesionales.

Basándonos en el capítulo anterior podemos concluir que la minería energética es un tema no se encuentra extensamente regulado, sin embargo, existen políticas para controlar la seguridad en el trabajo.

11.1 ASPECTO PRÁCTICO

Figura 12. Informe de gestión

PERIODO 10 DE ENERO – 10 DE FEBRERO	
<i>CONSULTA</i>	<i>GESTIÓN</i>

<p>Curso formativo del proyecto USDOL de carácter virtual acerca del debido proceso, proyectado por Hiller Hernández Muñoz, Experto en Educación y Pedagogía.</p>	<p>Dedicación de aproximadamente 4 horas para la realización del curso virtual sobre el debido proceso y realización del examen integrado al mismo.</p>
<p>Usuario desea solicitar la calificación de origen de enfermedad y PCL para su asma, síndrome de abducción dolorosa del hombro, lesión meniscos crónico rodilla derecha, cervicobraquialgia, alteraciones de disco intervertebral, traumatismo superficial de la nariz, luxación de la rótula, contractura lumbar con limitación de los arcos de movilidad, lumbago con ciática, entre otras.</p>	<p>Elaboración de derecho de petición en el que se solicita la calificación a COLPENSIONES para que determine el origen de la enfermedad y PCL, así como también la radicación del mismo.</p>
<p>Usuaría desea solicitar la calificación de origen de enfermedad y PCL para su escoliosis degenerativa; discopatía cervical múltiple C4-C5, C7, hernia discal con radiculopatía, trastorno de disco, otros trastornos en los meniscos, otras rinitis alérgicas, dolor abdominal producto de una colopatía, mialgia, entre otras patologías.</p>	<p>Elaboración de derecho de petición en el que se solicita la calificación a COLPENSIONES para que determine el origen de la enfermedad y PCL, así como también la radicación del mismo.</p>
<p>Usuaría desea solicitar la calificación de origen de enfermedad y PCL para su trastorno de disco lumbar, limitación funcional de movimientos para la</p>	<p>Elaboración de derecho de petición en el que se solicita la calificación a COLPENSIONES para que determine</p>

<p>marcha; hernia discal L5-S1; trastornos del inicio y del mantenimiento del sueño, hipertrofia de los cornetes nasales, desgarró de meniscos, trastorno del menisco debido a desgarró o lesión antigua, trastornos de los discos intervertebrales, lesión meniscos, entre otras.</p>	<p>el origen de la enfermedad y PCL, así como también la radicación del mismo.</p>
<p>Usuario desea consultar si aún está a tiempo para cambiarse de régimen pensional.</p>	<p>Elaboración de asesoría jurídica virtual respecto al cambio de régimen pensional y socialización telefónica con el usuario.</p>
<p>Usuarios se acercan a solicitar más información acerca del plan de retiro voluntario que la empresa les ofrece .</p>	<p>Elaboración de asesoría jurídica virtual respecto al plan de retiro voluntario y régimen pensional, socialización telefónica con el usuario.</p>
<p>Usuario desea una explicación acerca del fuero prepensional.</p>	<p>Elaboración de asesoría jurídica virtual respecto al fuero pre pensional y socialización telefónica con el usuario.</p>
<p>Usuarios consultan acerca del sistema de seguridad social.</p>	<p>Elaboración de asesoría jurídica virtual respecto al fuero pre pensional y socialización telefónica con el usuario.</p>
<p>Usuario consulta sobre el incumplimiento del fallo de tutela puesto que transcurrida una semana no ha recibido respuesta de SURA ni de la</p>	<p>Elaboración de incidente de desacato con el fin de que el juzgado dé la orden de cumplimiento del fallo y puedan darle información al usuario sobre el estado de su proceso de apelación contra el</p>

Junta De Calificación De Invalidez Del Magdalena.	dictamen de calificación de origen de enfermedad y PCL.
---	---

Fuente: elaboración propia

11.2 ASPECTO TEÓRICO

Dentro de los contratiempos reconocidos se encuentran el desconocimiento del origen profesional de las patologías que claramente son producto de sus puestos de trabajo, la demora y dilatación en los procesos de calificación, el puntaje ínfimo que otorgan las entidades calificadoras que causan un retroceso en vez de un avance, la gestión tardía por parte de las EPS Y ARL en cuanto a tratamientos médicos y reconocimiento de incapacidades para con el paciente, las secuelas permanentes (en su mayoría) producto de una enfermedad laboral tratada a destiempo o un accidente de trabajo sin reubicación de puesto de trabajo, indebidas notificaciones de los dictámenes vulnerando el derecho de contradicción del trabajador, entre otros inconvenientes.

Aludamos como ejemplo las políticas de descanso del Cerrejón comparadas con lo que en realidad logran descansar los trabajadores.

Acorde con el Informe de sostenibilidad de 2020 del Cerrejón, se cita el reporte:

Durante 2020, fortalecimos nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para la implementación del nuevo turno de trabajo, por medio de medidas adicionales como la asignación de tajos más cercanos a los lugares de residencia de los empleados, la disponibilidad de alojamiento temporal para asegurar el descanso adecuado de los trabajadores que residan a más de 1.5 horas de la operación y la adecuación de lugares para realizar descansos cortos y pausas activas. Continuamos con la instalación de los dispositivos de monitoreo de sueño y fatiga en todos los equipos mineros, así como en los equipos livianos que ingresan a la mina, fortalecimos la base de alerta para la identificación oportuna y análisis de eventos de riesgo y brindamos acompañamiento psicosocial a nuestros empleados y sus familias. Además, entregamos un bono que permitirá mejorar el espacio de descanso en la casa de los trabajadores y distribuimos cobijas y almohadas (descansa-cuello) para facilitar el descanso en los viajes intermunicipales.¹⁵

¹⁵ CERREJÓN, MINERÍA RESPONSABLE. Informe de Sostenibilidad 2020. La Guajira, 2020, pág. 17.

Disponible en: <https://www.cerrejon.com/sostenibilidad/informes-de-sostenibilidad>

De lo anterior, y basándose únicamente en ese reporte, se puede deducir que Cerrejón previó las consecuencias que podría conllevar un cambio de turno en la jornada laboral, por lo tanto, propuso unas políticas que fortalecerían el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). Así que, de ser eficaces las políticas de la empresa y cumplirse a cabalidad la ley depositada en papel, al momento de ejercer el cambio de turno no debería ser una dificultad poner en práctica lo prescrito en el informe.

Por otro lado, los sindicatos no pueden sostener la misma información, más bien difieren de lo señalado en el informe, debido a que la imposición del nuevo turno denominado *el turno de la muerte* desconoce por completo sus derechos laborales mínimos, atentando contra la salud, la vida digna, la unidad familiar, estabilidad laboral reforzada, el trabajo en condiciones dignas, debido proceso, la protección del derecho a la asociación sindical, la igualdad, y la dignidad humana.

Sintracarbón explica que, por ejemplo, una semana para un trabajador en Cerrejón comienza el lunes de 6:00 am a 6:00 pm, 12 horas continuas de día (con media para comer); martes, trabaja 12 horas continuas de noche de 6:00 pm a 6:00 am; miércoles, descansa; jueves, trabaja 12 horas continuas de día y viernes, 12 horas continuas de noche; sábado, domingo y lunes, descansa y el martes, comienza de nuevo el ciclo. Es decir que trabaja 15 días al mes, a razón de 12 horas por día, un total de 180 horas mensuales en promedio y la mayoría de los colombianos con turnos laborales trabaja un promedio de 170 horas mensuales.¹⁶

“Con los nuevos turnos, los trabajadores pasarían de laborar 15 a 21 días y la mina pasaría de 4 a 3 turnos de trabajo, dejando sin empleo a por lo menos el 25% de la fuerza laboral actual”, aseguran.

¹⁶ Sintracarbón sigue rechazando el llamado “turno de la muerte [Periódico en línea]. La guajira, El Heraldó. [febrero, 2021]. Disponible en: <https://www.elheraldo.co/la-guajira/sintracarbon-sigue-rechazando-el-llamado-turno-de-la-muerte-794230>

Cerrejón ha explicado anteriormente que se está adaptando a un cambio de turno, ampliamente utilizado en la industria minera en Colombia y en otros países, que permite seguir transformándose para enfrentar la sostenida crisis del mercado del carbón, agudizada por la covid-19. Con esto se busca asegurar la sostenibilidad y competitividad de la compañía en el corto, mediano y largo plazo, y poder seguir brindando beneficios a miles de colaboradores y sus familias, así como aportando al desarrollo de La Guajira, sus comunidades y al país”¹⁷, agrega.

Bajo el anterior argumento se escudó Cerrejón para el cambio abrupto que cometió, aun cuando los sindicalistas manifestaron su oposición porque sabían los cambios negativos que traería a su vida el mencionado turno.

“Siempre se le advirtió a Cerrejón, que el Turno de la Muerte era un mal invento y que era incompatible con la producción. Sin embargo, a la fecha, la compañía sigue insistiendo, equivocadamente, que estamos en un contexto retador y que el cambio de turno es fundamental para su sobrevivencia en el mercado. De nuevo le hemos dicho que ese es un discurso repetido y que nunca nos han dicho a los trabajadores por qué el turno de la muerte salva a Cerrejón, si, por ejemplo, Prodeco (propiedad de Glencore, una de las dueñas de Cerrejón), que siempre operó con el 7x3-7x4, renunció a los títulos mineros en Colombia y amenaza con irse del país”.¹⁸

Además de desconocer la unidad familiar de los trabajadores y ser separados de sus familias, son constreñidos para que vivan en hoteles pensando únicamente en el beneficio del empleador.

Hoy, además, hemos denunciado las conductas de acoso y constreñimiento laboral que la administración de Producción viene haciendo con los compañeros que viven fuera del área considerada “cercana” por la compañía y que siguen haciendo uso del transporte diario que lo

¹⁷ Ibid.

¹⁸ SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CERROMATOSO S.A. La lucha contra el turno de la muerte continúa. 16 de febrero de 2021. Disponible en: <https://sintracerrromatoso.org/noticias/la-lucha-contra-el-turno-de-la-muerte-continua/>

garantiza la CCT en su artículo 42°. Bajo el disfraz de una “encuesta” o “intervención”, supervisores y superintendentes pretenden obligar al trabajador a que no haga uso de su derecho. Somos subordinados, no esclavos. Nadie puede obligarnos a quedarnos en hoteles o barracas temporales, mientras el servicio de transporte diario sea un beneficio convencional que es ley para las partes. Nadie está obligado a quebrar su tejido familiar. Si no ponen el bus que lo lleve a su casa, exíjalo o notifíquenos para que el sindicato lo exija.¹⁹

¿Y en cuanto a la salud? El turno 7x3-7x4 es considerado “altamente fatigante”, tal como lo demuestra un estudio contratado por la propia compañía CERREJÓN LIMITED, lo que aumenta su fatiga, disminuye su descanso y las horas de sueño, acrecienta el riesgo de que sufra una fatalidad durante su trabajo, y se aumenta el tiempo de exposición a los factores de riesgos de la minería, al tener que trabajar 2 meses más por año, a lo que actualmente trabaja. Lo dicho sin tener en cuenta las patologías individuales de cada trabajador que claramente empeoraron al no tener tiempo de descanso para ser tratadas con sus EPS.

No descansar correctamente es considerado un atentado contra la salud pública: “Es cada vez mayor el reconocimiento que se le da a la importancia del sueño en la salud pública; no dormir lo necesario está asociado a accidentes automovilísticos, desastres industriales, así como errores médicos y profesionales, entre otros.

Quedarse dormido involuntariamente, dormirse mientras maneja y tener dificultad para realizar las tareas diarias a causa de somnolencia son hechos que pueden traer estas serias consecuencias. Las personas que no duermen lo necesario también son más propensas a padecer enfermedades crónicas como hipertensión, diabetes, depresión y obesidad, así como cáncer, a mayor mortalidad y menor calidad de vida y productividad. La falta de sueño puede ser causada por factores sociales de gran escala tales como el acceso a la tecnología las veinticuatro horas del día y los horarios laborales, pero los trastornos del sueño, como el insomnio o la apnea obstructiva del sueño, también juegan un papel importante²⁰

¹⁹ Ibid.

²⁰ CENTROS PARA EL CONTROL Y LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES. No dormir lo necesario: epidemia de la salud pública. 9 de enero de 2012. Disponible en: <https://www.cdc.gov/spanish/datos/faltasueno/>

En efecto, manipular sustancias químicas en esas condiciones somete a los trabajadores a una mayor vulnerabilidad y debería considerársele como población de especial protección estatal.

Por otro lado, se han multiplicado las enfermedades musculares, teniendo dentro de la empresa una cantidad aproximada de 837 a 900 con patologías musculares, las cuales poseen una relación de causalidad con las labores desempeñadas en sus profesiones, como por ejemplo el manejo del joystick u otras ocupaciones. Patologías musculares tales como el síndrome de túnel del Carpio, hernias en las articulaciones, tendinitis calcificante, discopatías lumbares, lesión del manguito rotador, entre otras. Sumado a ese aumento de las condiciones de salud, con el tiempo de descanso que se tiene actualmente no es posible viajar para que cada trabajador se realice sus tratamientos médicos correspondientes para el cuidado de sus enfermedades.

Actualmente las condiciones no mejoran, el fundamento que utilizó la entidad para la desmejora salarial y sindical proveniente del cambio de turno 7x3-7x4, se basaba en que por motivo de la pandemia hubo un alza en el carbón, situación que perjudicaba la economía de la mina, sin embargo, hace aproximadamente 4 meses el precio del carbón se estabilizó notablemente de modo que se ha regulado un poco la economía de la entidad; por otro lado; se basaban en la situación de salubridad por la que atravesaba el país, pero que a hoy día se encuentra en mejoría y los sectores han retornado de a poco a su normalidad. Ambas circunstancias iniciales que en un principio le sirvieron como sustento a CERREJÓN para modificar el turno agravándolo de esa forma han cambiado y beneficiado a la entidad, mientras que las circunstancias de los trabajadores continúan empeorando y desfavoreciendo su situación.

Como otro punto, el Grupo de Salud Ocupacional de la Dirección de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo identificó el riesgo de desórdenes músculo-esqueléticos y la preocupación de la empresa por identificar, evaluar e intervenir en ese ámbito. Igualmente se registró exposición al ruido y la elaboración por parte de la

empresa de un Protocolo de Conservación Auditivo, que en opinión de los observadores del Ministerio desarrollaba los parámetros desde el punto de vista médico, pero no en lo ambiental. ²¹

Apoyando la operación de la Mina se encuentran los talleres de mantenimiento de camiones, tractores y traíllas, así como los talleres de reconstrucción. Entre los problemas de la época se destacan, por áreas: en tractores y equipo auxiliar, los problemas osteomusculares con afecciones de manguito rotador y túnel del carpo; por la utilización cinceles y pistolas neumáticas, en soldadura, confinamiento y ruido; en hidráulica, precariedad de los sistemas de protección e iluminación insuficiente; en cromado, inadecuado aislamiento del área y mal funcionamiento del extractor; en lavado, inquietud por el detergente usado; en prueba de motores, temperaturas, fugas y ruido; en pulimiento, molestias respiratorias; en pozos de vinil tolueno, toxicidad sentida y comprobada por los estudios del doctor Camilo Uribe. ²²

Teniendo como base un trabajo de campo realizado por parte de un grupo de estudiantes a la empresa EL CERREJÓN, al entrevistar a los trabajadores, recorrer propiamente las instalaciones, y comparar las políticas de seguridad de la empresa con la realidad, dan cuenta de factores que conllevan a que la salud no sea una prioridad para la mina, viéndose vulnerados sus derechos por calificaciones que determinan como comunes en lugar de profesionales, deficiencia en las dotaciones de los mineros, irrespeto en sus tiempos de descanso, porcentajes que no son coherentes con las afectaciones reales que les causan sus patologías, dilación en los trámites a cargo de EPS y ARL.

Muchos de los trabajadores se lesionan cuando están operando una máquina, las lesiones corresponden a cuello, espalda y cadera, en cuanto a accidentes de trabajo, de

²¹ ESPINOSA, M., & ARCHILA, L. *Informe visita de inspección y revisión documental Mina del Cerrejón*. Bogotá: Ministerio de Trabajo, 2009, pág. 35.

²² Citado por: ESPINOSA, M., & ARCHILA, L. *Informe visita de inspección y revisión documental Mina del Cerrejón*. Bogotá: Ministerio de Trabajo, 2009, pág. 67

acuerdo con las entrevistas realizadas, el trabajador menciona que debe realizar muchos trámites ante las administradoras para que les hagan los respectivos exámenes y la entrega de medicamentos.²³

De acuerdo con la entrevista dada por el señor Orlando cuello, da a conocer que las pausas activas están establecidas en la empresa Cerrejón, pero también denuncia que el supervisor se encuentra presionando a los trabajadores, finalmente el trabajador deja pasar dichas pausas, termina viéndolas como algo innecesario y realmente son importantes porque pueden ayudar a disminuir en un alto porcentaje los riesgos de accidentalidad.

El señor José Luis Gutiérrez comenta que el sufrió un accidente de trabajo mientras operaba una máquina, dice que tiene lesiones en el cuello, columna, debe caminar con bastón, le proporcionan medicamentos para calmar el dolor, la norma establece que la ARL se encargará de cubrir las incapacidades hasta que salga la calificación de la misma, el señor Gutiérrez tiene una calificación de invalidez de 0, la ARL, ya no le cubre las incapacidades, él no se puede reintegrar a la empresa a laborar porque físicamente no es posible, pero la solicitud de reubicación fue negada.

Además de estar completamente desprotegido el trabajador, el momento de las pausas activas que por Ley debería realizar durante la jornada laboral, ya que, en primera medida diez minutos de pausa activa no es suficiente para una jornada de trabajo de doce horas, teniendo en cuenta que los trabajadores por presión de los supervisores no hacen dichas pausas, por frenar la producción.

²³ ACERO, Nathaly, MUÑOZ y ROJAS, Daniela. Estudio sociojurídico del sistema de riesgos laborales de Cerrejón: realidad de los trabajadores. Tesis de grado Especialización en Derecho del Trabajo. Bogotá D.C: Universidad La Gran Colombia, 2016, 62p.

Las lesiones musculares son muy frecuentes en personas que por razón de su trabajo debe estar sentado la mayor parte del día., así como las lesiones en las articulaciones son propias de quienes deben hacer movimientos repetitivos por largos periodos. Este es el caso de los trabajadores del área de tractores y maquinaria pesada, como se evidencia en el informe:

Se visitaron las áreas de: tractores y equipo auxiliar, donde manifestaron que varios trabajadores presentan lesiones osteomusculares con afecciones en manguito rotador y túnel del carpo por la utilización de cinceles u pistolas neumáticas; soldadura, donde se encontró un trabajador operado de cáncer en la nariz quien manifiesta que no se le ha indicado precauciones ni posibilidades de reubicación

En cuanto al uso de los elementos de protección personal, los trabajadores entrevistados dicen que desde hace aproximadamente dos o tres meses se les dan elementos de protección personal como mascarilla para gases y vapores y guantes de nitrilo, antes usaban guantes de carnaza y mascarillas para material particulado²⁴.

El texto evidencia, ahora bien, una mejora en cuanto a la protección personal de los trabajadores, situación que sigue siendo insuficiente. La muestra más fehaciente de ello es la cantidad de trabajadores que ha presentado enfermedades o afecciones musculares, óseas o de la respiración.

La realización continuada de tareas repetitivas puede suponer la aparición de trastornos musculoesqueléticos (TME) en las extremidades superiores. Los TME se definen como los problemas de salud que afectan al aparato locomotor, es decir, a los músculos, tendones, esqueleto óseo, cartílagos, ligamentos, nervios y vasos sanguíneos del cuerpo. La mayor parte de los TME por movimientos repetitivos (como las tendinitis o el síndrome del túnel carpiano) aparecen gradualmente, tras largos periodos de exposición a unas condiciones de trabajo demasiado exigentes.²⁵ En los primeros estadios los TME aparecen en forma de dolor o molestias. Sus efectos suelen ser leves y transitorios (el

²⁴ Citado por: ACERO, Nathaly, MUÑOZ, Mirtha y ROJAS, Daniela. Estudio sociojurídico del sistema de riesgos laborales de Cerrejón: Realidad de los trabajadores. Bogotá: Universidad La Gran Colombia, 2016, pág. 52-53

²⁵ QUIRON PREVENCIÓN. Movimientos Repetidos en el ámbito laboral. 5 de julio de 2018. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/movimientos-repetidos-ambito-laboral>

dolor desaparece al abandonar el trabajo). No obstante, si la situación se prolonga en el tiempo pueden aparecer lesiones de mayor gravedad, que obligan a solicitar la baja laboral e incluso a recibir tratamiento médico. En los casos más crónicos, el tratamiento y la recuperación suelen ser insatisfactorios, pudiendo llegar a incapacitar a la persona para la ejecución de su trabajo.

Aunado a lo anterior, no hay coherencia con respecto a la calificación de invalidez que están dando a los trabajadores, ya que las mismas pueden oscilar entre el 0% y el 5% únicamente, y esto no es directamente proporcional al evidente estado de físico y de salud en el que se encuentran los trabajadores calificados.

Otro aspecto destacado por los autores es la presencia significativa de Si y Al entre el grupo expuesto, coincidiendo con el análisis de la composición del carbón del Cerrejón: “Gran parte del material mineral del carbón [...] está compuesto por silicato de aluminio y sílice”. Según (León-Mejía, 2011, p. 72), la exposición a altas cantidades de aluminio puede causar enfermedades neurológicas y problemas renales. Del mismo modo, se sabe que pueden estar asociados con procesos inflamatorios del pulmón que pueden conducir a cáncer del pulmón. A su vez, la inhalación de material con silicio tiene efectos crónicos en la respiración, irritación de los pulmones y de la membrana mucosa, “el cáncer de pulmón está asociado con la exposición a silicio cristalino” y el polvo de sílice induce a la silicosis²⁶.

En conclusión, “los residuos de la minería de carbón causan daño en el DNA, y esta situación fue comprobada en los trabajadores del Cerrejón en la Guajira. El grupo expuesto presentó: daño en el DNA; alteraciones citogenética; formas de muerte celular y amplificación génica; presencia en la sangre de Na, Mg, Al, Si, P, S, Cl, K, Ca, Fe, Cu, Zn, Br e Rb; cantidades significativamente mayores de Si y Al en comparación con el

²⁶ GALLO, Oscar y PICO, Carmen. La salud laboral en el sector minero: la invisibilidad de las enfermedades laborales en el Cerrejón. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2017, pág. 56

grupo control. Se destaca además que, en la investigación, cuestiones como el consumo de alcohol, la edad y el tiempo de servicio o la exposición no fueron influyentes. Igualmente, no fue encontrada una correlación entre el área de trabajo o la cadena de producción y los resultados de los análisis con biomarcadores y la presencia de varios elementos en la sangre.²⁷

²⁷ Ibid.

12. CUARTO INFORME PRÁCTICA JURÍDICO-SOCIAL

ENTIDAD: Centro de Atención Laboral de Valledupar.

FECHA: De febrero 10 a marzo 10 de 2022.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Examinar las posibilidades de un cambio en las políticas que buscan solventar la problemática.

ETAPA NÚMERO CUATRO: Se formula la siguiente pregunta ¿Qué tan eficientes son las políticas actuales sobre la salud y seguridad en el trabajo en el sector minero - energético?

Cuarta etapa: Para finalizar el desarrollo del proyecto, el hallazgo del contexto que lleva a producir dicha problemática conllevará a fomentar el apoyo del practicante frente a alternativas que posibiliten un cambio, políticas para solventar los inconvenientes que se presentan periódicamente en los casos tratados por el Centro de Atención Laboral.

En este último mes, para finalizar el desarrollo del proyecto, se denota la urgencia de velar prontamente por la salud de todos los trabajadores del sector, puesto que forman parte importante de la actividad económica a nivel nacional y gracias al esfuerzo de cada uno de ellos y ellas obtenemos los minerales necesarios a diario para la creación de productos que la sociedad requiere.

12.1 ASPECTO PRÁCTICO

Tabla 8. Informe de gestión

PERIODO 10 DE FEBRERO - 10 DE MARZO	
CONSULTA	GESTIÓN
Inducción/capacitación componente psicosocial referente a la gestión de emociones	Capacitación virtual brindada por las especialistas psicosociales Yuly Paola Sánchez y Nargy Lugo sobre la gestión de emociones.
Usuario desea que la ARL POSITIVA le autorice el examen de electronistagmografía o fotoelectronistagmografía en una clínica en donde sí puedan practicarlo, ya que es fundamental para determinar el nivel de vértigo y pérdida de equilibrio tiene a causa de su pérdida auditiva.	Elaboración de derecho de petición dirigido a POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS solicitando la autorización del examen médico y demostrando la necesidad del mismo. Se orienta sobre los términos de la acción.
Usuario consulta acerca del retiro parcial de cesantías.	Elaboración de asesoría jurídica virtual respecto al retiro parcial de cesantías y socialización telefónica con el usuario.
Usuario informa que fue despedido sin justa causa viéndose vulnerados sus derechos a la dignidad humana, al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, al trabajo en condiciones dignas, a la igualdad, y a la estabilidad laboral reforzada.	Elaboración de acción de tutela solicitando el reintegro laboral atendiendo a la condición de estabilidad laboral reforzada de la que goza el trabajador, de igual forma el fuero de salud debido a las patologías que presenta, además sus hijas menores dependen del sustento de ese mínimo vital.

Usuaría consulta acerca de la pensión sustitutiva de vejez y sus requisitos.	Elaboración de asesoría jurídica escrita sobre la pensión sustitutiva de vejez y comunicación telefónica con el usuario.
Usuario consulta acerca de las prácticas antisindicales puesto que se siente discriminado por su condición.	Elaboración de asesoría jurídica escrita sobre la discriminación antisindical y comunicación telefónica con el usuario.
Usuario desea solicitar información sobre el estado de su calificación de origen de enfermedad y PCL a cargo de POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS.	Elaboración de derecho de petición solicitando información acerca del estado de su calificación de origen de enfermedad y PCL a la ARL POSITIVA.
Usuario consulta sobre la terminación de un poder general.	Elaboración de asesoría jurídica escrita sobre la terminación de un poder general y comunicación telefónica con el usuario.
Usuario consulta sobre el funcionamiento de la Convención Colectiva de Trabajo.	Elaboración de asesoría jurídica escrita sobre la Convención Colectiva de Trabajo, y comunicación telefónica con el usuario.
Usuario consulta sobre la autonomía y libertad sindical.	Elaboración de asesoría jurídica escrita sobre la libertad y autonomía sindical, y comunicación telefónica con el usuario.
Usuario desea que su ARL POSITIVA le reconozca a tiempo sus incapacidades puesto que las reconoce un mes después y esto ha provocado que sus ingresos mensuales no sean reconocidos.	Elaboración de derecho de petición a ARL POSITIVA con el fin de solicitar el reconocimiento de sus incapacidades a tiempo para que se respete su mínimo vital.

Fuente: elaboración propia

12.2 ASPECTO TEÓRICO

Conforme a lo dispuesto en el segundo informe de la práctica jurídico – social, el problema no radica en que la actividad minera carezca de políticas públicas para el manejo de los riesgos laborales, por el contrario, se pudo evidenciar que la normatividad vigente cuenta con deberes y derechos específicos para la profesión minera.

Pese a ello, según lo previsto en el tercer informe de la práctica jurídico - social, trabajos de campo y entrevistas con los mismos trabajadores dan fe de que las políticas públicas de seguridad y salud en el trabajo en lo que corresponden al sector minero energético no son suficientes o son poco eficaces para encerrar en ellas todos los riesgos al que un minero puede estar expuesto. Los informes de algunas de las entidades mineras más grandes del país dan cuenta de las estadísticas de enfermedades laborales y accidentes profesionales que pueden ocurrir, sin embargo, se basan en estudiar, analizar, ejemplificar, graficar, demostrar y definir el problema, poco tiempo de su labor la invierten en investigar de qué manera o mediante qué factores podrían mejorar la eficacia de sus propuestas, se evidencia el desequilibrio en los estudios entre la descripción del problema y la solución del mismo.

Con base a un estudio de las políticas implementadas en Cerrejón, realizado por la ENS, se extrae lo siguiente:

¿Cuál ha sido el impacto real de la implementación de Programas, Campañas, Prevención y Participación en la reducción de los riesgos o la disminución de las enfermedades laborales en la empresa? Es difícil saberlo, si consideramos el hermetismo y el ocultamiento que predomina en todas las instituciones y corporaciones colombianas oficiales y empresariales frente a estos temas de interés para los trabajadores; ante esto solo queda la vía del estudio de casos y las acciones de investigación con las asociaciones de enfermos por el trabajo que han aumentado su aparición en forma creciente en la última década en el país y en particular en el sector minero energético,

como una respuesta a la violación reiterada del derecho a la salud, a la seguridad social y al trabajo. A manera de ejemplo, la ARL Positiva negó el acceso a la información sobre las enfermedades laborales de la empresa por considerar que hace parte de la reserva corporativa y es la empresa la única que responsable de permitir o no el acceso a la información.

En vista de estos obstáculos metodológicos, en la siguiente sección se infiere la dimensión de la enfermedad laboral en el Cerrejón basados en el análisis de la información pública de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda)²⁸

Es necesario establecer alianzas institucionales que permitan la realización de estudios técnico-científicos independientes que, a su vez, sirvan en su conjunto para dar cuenta de las condiciones laborales en la minería a cielo abierto en Colombia.

El Ministerio del trabajo debe igualmente garantizar el acceso a información estadística sobre el sector descubriendo la especie de velo que imposibilita a trabajadores e investigadores en general acceder a información confiable y precisa sobre la accidentalidad y las enfermedades laborales del sector minero al igual que de todos los sectores y actividades del país.

En cuanto a la efectividad y la suficiencia de las soluciones y cambios propuestos por las entidades mineras:

¿Qué ha cambiado entre el 2007 y el 2016? Se puede afirmar que los cambios de tecnología, las pausas activas y la jornada laboral han sido insuficientes. Los operadores de camiones, tanqueros, tractores de llantas y de orugas y motoniveladoras, describen una rutina en equipos pesados con movimientos repetitivos de varias partes del cuerpo, sacudidas fuertes por el estado de las vías, áreas con deficiente iluminación, tiempos

²⁸ Ibid.

prolongados de actividad, altos niveles de ruido. En consecuencia, varios de los entrevistados, manifiestan sentir dolor permanente en los hombros, espalda baja y codos; adormecimiento de los brazos y los dedos; disminución de la capacidad visual y auditiva; obstrucción nasal. Esta morbilidad sentida anticipa en muchos casos enfermedades laborales como síndrome de manguito rotador, síndrome del túnel del carpo; epicondilitis, tenosinovitis de Quervain.

Por su lado, los operadores de pala o retroexcavadora describen una realidad muy similar: dolores lumbares, cansancio y fatiga. Fatiga física (ojos y oídos) y mental por el estrés, resultado de las 12 horas de exposición y el turno nocturno de trabajo. Al síndrome de manguito rotador y al síndrome del túnel del carpo se les suman las hernias discales y las discopatías cervicales.

Ahora bien, en relación con la reglamentación y la legislación para el sector minero en Colombia, esta se desarrolló en la década de los setenta, y desde entonces existe un relativo compendio de normas, relacionado esencialmente y casi únicamente a lo denominado como “seguridad minera” como se declara en un documento del Ministerio de Minas y Energía del 2011, el cual dice que todos los esfuerzos articulados de los actores involucrados deben ser dirigidos “con el fin de prevenir efectivamente la ocurrencia de accidentes incapacitantes y de accidentes con fatalidades, en el trabajador minero”, **aceptando casi naturalmente que la actividad minera es de fatalidad e incapacitante por accidentes de trabajo en su totalidad, y que lo que se debe hacer es calcular y limitar al máximo este tipo de eventos, sin una mirada al bienestar y salud integral de dicha población trabajadora** y mucho menos con referencia al reconocimiento de la enfermedad laboral y, por lo tanto, en su prevención y promoción²⁹ [resaltado por mí].

Con lo anterior se puede decir que

aunque se ha desarrollado la mirada preventiva en estos últimos años, el enfoque ha sido y sigue siendo de prevención del daño y de cómo minimizar los riesgos, dejando de lado la mirada más humanista y de desarrollo de la vida digna, decente y del bienestar de las y los trabajadores, es ahí en dónde se podría enfocar una real promoción de la salud y la vida, sin dejar por supuesto, la vigilancia estricta y control del riesgo y la seguridad. **Además, el actual reglamento de seguridad de laborales de minería a cielo abierto esta desactualizado, pues éste tiene más de 25 años de vigencia, sin tener en cuenta los nuevos riesgos presentes, las modificaciones a los procesos laborales y nuevas formas de producción, pero en especial nuevas formas de organización del trabajo minero.**

También es urgente el establecimiento de una política de seguridad minera actualizada, con planeación y diseño no sólo de los planes y asistencia gubernamental en esta materia, así como las responsabilidades que le corresponden a cada actor involucrado, y en especial, el diseño de una política de inspección y vigilancia muy especializada, técnica y jurídicamente en cantidad y

²⁹ Ibid., pág. 72

calidad a nivel nacional, que le garantice la seguridad, la salud y vida a los trabajadores y trabajadores de este sector³⁰ [resaltado por mí].

La alta accidentalidad y la inaceptable tasa de fatalidades registradas en los últimos años en el sector minero colombiano, evidencian el desconocimiento de las disposiciones normativas vigentes, o el hecho de que las mismas no han sido aplicadas con la rigurosidad requerida para prevenir la ocurrencia de accidentes en los trabajos mineros; **ello muestra que no existe de manera generalizada en el país una cultura de la prevención de la accidentalidad en el sector**, que se fundamente en la implementación de acciones preventivas para el control de los riesgos diarios en las operaciones, riesgos que como sabemos son considerablemente altos en la industria minera (resaltado fuera de texto).³¹

He aquí una sugerencia de promoción y prevención que si se tomara en serio podría evitar muchas de las enfermedades musculares de las cuales la ARL debe hacerse cargo. **Medidas preventivas que se pueden llevar a cabo para los efectos de los movimientos repetitivos**³²

Alta repetitividad:

La reducción de la repetición de los mismos movimientos básicos de forma continuada se puede conseguir mediante:

- Ampliación de tareas: reestructurar el trabajo de forma que las tareas sean lo más amplias y diversas posible, incorporando tareas adicionales, por ejemplo.
- Rotación de tareas: organizar el trabajo de forma que los trabajadores varíen su actividad entre dos o más puestos de trabajo con requerimientos físicos diferentes.

³⁰ Ibid., pág. 82

³¹ MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA, dirección de minas (Bogotá) Política Nacional de Seguridad Minera. Agosto 2001. Disponible en: https://www.anm.gov.co/sites/default/files/ley_685_2001_0.pdf

³² QUIRON PREVENCIÓN. Movimientos Repetidos en el ámbito laboral. 5 de julio de 2018. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/movimientos-repetidos-ambito-laboral>

- Mecanización: utilizar herramientas que ayuden a disminuir los movimientos repetitivos, por ejemplo, destornilladores eléctricos.

Aplicación de fuerza elevada:

- Distribución de la fuerza entre distintos grupos musculares: repartir el esfuerzo realizado entre diferentes grupos musculares, por ejemplo, permitiendo que el trabajo pueda realizarse con ambas manos.
- Mecanización: utilizar herramientas mecánicas para ejecutar las acciones que requieran un esfuerzo muscular elevado.

Adopción de posturas forzadas:

- Diseño ergonómico: diseñar los puestos de trabajo de forma que las articulaciones se mantengan en rango articular cómodo. Por ejemplo, se debe evitar trabajar con brazos por encima de los hombros, los alcances por detrás del cuerpo o las desviaciones de las muñecas.
- Hábitos posturales correctos: concienciar y formar a los trabajadores en hábitos posturales y buenas prácticas para la prevención de los TME.

Falta de recuperación:

- Tiempos de descanso: proporcionar tiempos de descanso suficientes que permitan la adecuada recuperación de la musculatura sobrecargada. Estos tiempos de recuperación pueden consistir en pausas para descansar cada cierto tiempo, o bien, en la realización de otro trabajo que permita el descanso de las estructuras del cuerpo fatigadas durante la actividad anterior.

Un aliciente para los trabajadores sería contemplar la posibilidad de un cambio/reforma a las políticas de seguridad laboral que les asegure un respeto a sus derechos

fundamentales, sin embargo, la lucha de los sindicatos por hacer valer sus derechos no tendrá frutos si no está la voluntad de los empleadores y las ARL de la mano con la causa. ¿Cuál podría ser un motivo para que se mejore la eficacia de las políticas de salud y seguridad laboral en el sector minero - energético? Por qué no recordar la importancia del sector minero en el país, la fuerza que tienen los mineros para repercutir en la economía nacional, la riqueza de los minerales extraídos de la tierra, la exportación de los minerales fundamentales e influyentes en la bolsa. Dejando de lado la economía nacional, por qué no preocuparse por la economía propia, si la gestión de las entidades tuviese un carácter eficiente en la práctica y se respetaran al máximo los derechos fundamentales laborales defendidos por las leyes de seguridad en minería, podrían disminuirse los casos de usuarios con enfermedades o accidentes profesionales, lo que conllevaría a mejorar la situación de salud de los trabajadores que con su labor ayudan a acrecentar la economía del país.

Al lograr bajar los niveles de riesgo a los que se exponen los trabajadores mineros implícitamente se beneficiaría la economía propia, puesto que serán menos las enfermedades a remunerar y mayor el rendimiento del personal que pueda dedicarse a su labor en óptimas condiciones de salud y en óptimas condiciones en su puesto de trabajo, en consecuencia, reparar las políticas de salud y seguridad en el trabajo, además de ser un beneficio para los usuarios lo puede llegar a ser para los empleadores y aseguradoras porque su actuación repercute directamente en su empresa minera.

El sector minero es una fuente de ingresos importante a nivel nacional y local³³

Existen también grandes proyectos mineros que se realizan bajo las mejores condiciones y estándares técnicos, económicos, ambientales y sociales, los cuales son muy importantes para la economía del país no solo por su generación de ingresos, sino por

³³ MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA. Política minera de Colombia, bases para la minería del futuro. Abril, 2016. Disponible en: <https://biblioteca.minminas.gov.co/pdf/POLITICA%20MINERA.pdf>

su impacto social y regional. Entre ellos se pueden mencionar los proyectos de carbón a cielo abierto en Guajira y Cesar, que representan el 86.6 % de la producción carbonera del país. El PIB minero en estos departamentos representa 42.6 % y 47.3 % respectivamente. Por otro lado, está el proyecto de níquel en Puerto Libertador (Córdoba) y uno de metales preciosos que acaba de iniciar operaciones de montaje y construcción en Antioquia, junto a otros que se encuentran en etapa de exploración en Antioquia y Santander.

¿Por qué es importante el Sector Minero Energético?³⁴

Relación del Sector Minero Energético con el desarrollo del país.

El Sector Minero Energético es uno de los motores del desarrollo del país, por su aporte al crecimiento económico, al aparato productivo, a la dinamización de la economía, generación de empleo e ingreso local y a la inversión privada. La explotación de hidrocarburos, minas y canteras para el año 2017 ascendió a \$44.21 billones de pesos, representando el 5.3% del PIB total (DANE 2018), mientras que las actividades de suministro de energía eléctrica y de gas para el año 2017 sumaron cerca de \$17.15 billones de pesos, representando el 2.05% del PIB total. El sector aportó regalías por \$6,9 billones de pesos (SGR, 2018); realizó exportaciones por U\$20.9 miles de millones dólares FOB (DANE, 2018), equivalentes al 55% del total de exportaciones del país, y representó U\$D 4.1 miles de millones dólares en inversión extranjera directa (6,65% del total nacional).³⁵

³⁴ UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA UPME. Guía para la incorporación de la dimensión minero – energética en los planes de ordenamiento departamental. 2019. Disponible en: https://www1.upme.gov.co/simco/Cifras-Sectoriales/EstudiosPublicaciones/Guia_upme-sme_en_pod.pdf

³⁵ DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Bases Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Desarrollo minero-energético con responsabilidad ambiental y social. Pág. 698. Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/BasesPND2018-2022n.pdf>

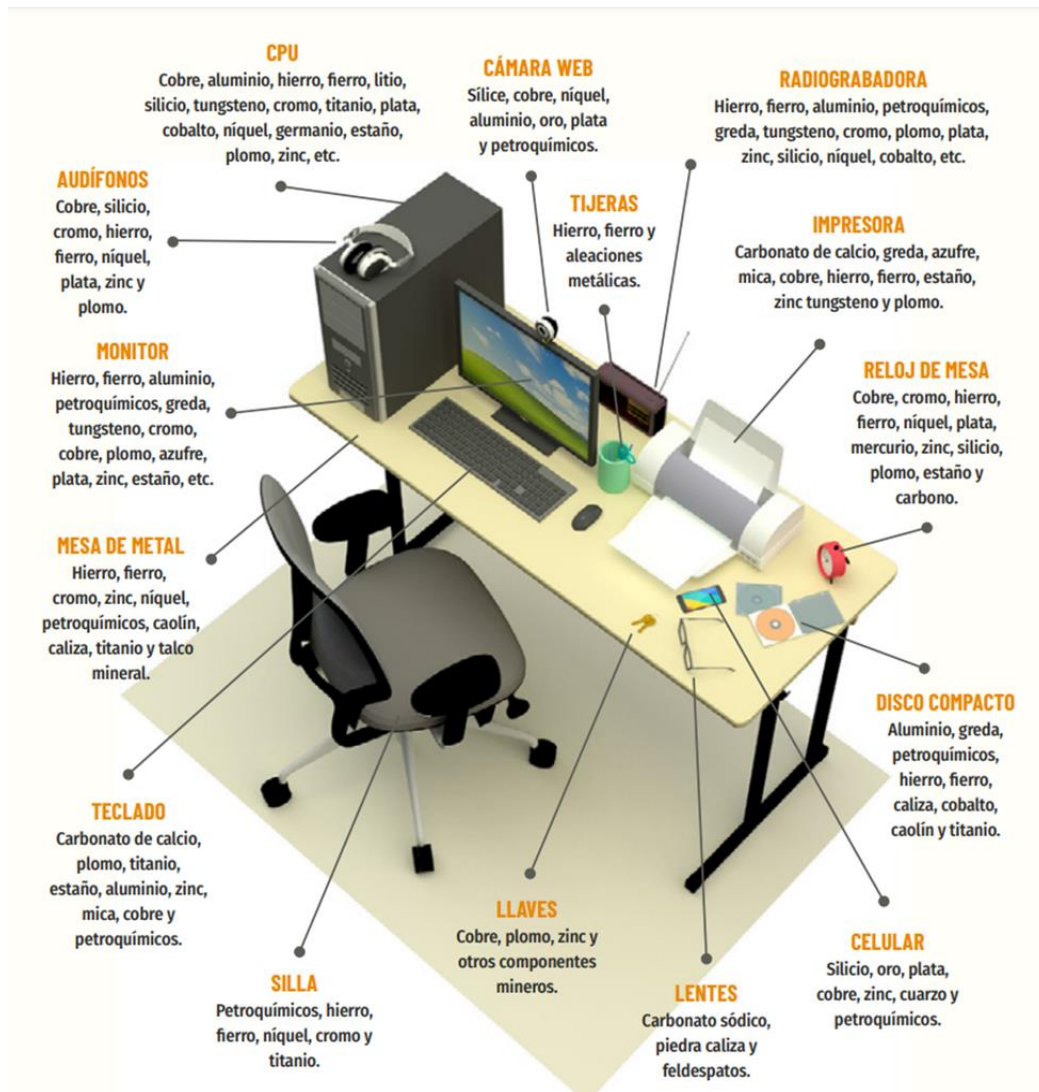
Beneficios de las actividades del sector minero energético

Los proyectos minero-energéticos son esenciales para suplir las necesidades del país y sus regiones, pues proporcionan los materiales y la energía indispensables para la fabricación y el funcionamiento de la mayoría de los artículos utilizados en nuestra vida cotidiana; así mismo, generan y contribuyen con recursos fundamentales para el financiamiento de la inversión social que requiere el país. Cabe resaltar que la matriz eléctrica colombiana es bastante limpia en términos de emisiones contaminantes, pues la mayor parte de la generación (más del 70%) proviene de las hidroeléctricas, que además realizan un uso no consuntivo del recurso hídrico permitiendo que el mismo esté disponible para ser utilizado en otras actividades productivas³⁶.

En la siguiente figura se presentan algunos insumos suministrados por el sector Minero Energético que son empleados para la fabricación de objetos de uso cotidiano.

³⁶ MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA. Guía para la incorporación de la dimensión minero energética en los planes de ordenamiento departamental. Bogotá, 2019, pág. 19

Figura 13. Insumos suministrados por el sector minero-energético para elementos de uso cotidiano



Fuente: MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA. Guía para la incorporación de la dimensión minero energética en los planes de ordenamiento departamental. Bogotá, 2019, pág. 21

13. CONCLUSIONES

La práctica desarrollada en el Centro de Atención Laboral (CAL) de Valledupar me permitió un crecimiento a nivel personal y profesional, a nivel académico me brindó la oportunidad de poner en práctica las destrezas y habilidades adquiridas en los cinco años de pregrado, desde aspectos tan básicos como la redacción de textos y comunicación asertiva hasta aspectos más relevantes como el conocimiento en derecho con el que la UIS capacita a sus estudiantes; a nivel laboral aprendí a ver la realidad de las leyes laborales y la complejidad de los asuntos legales, experiencias van mucho más allá de la teoría y solo se descubren en el ejercicio.

Mi calidad de estudiante no fue un limitante para ser tratada como abogada por parte de los sindicalistas e integrantes del CAL Valledupar, con lo cual accedo a comprender mi labor como asesora jurídica y valorar la labor jurídico social prestada por el equipo, término que se justifica en el servicio jurídico en cuanto a la atención frente a problemáticas legales, ya sean laborales o no, y apoyo para procurar dar solución a los mismos, así como también, el sentido social que se ofrece a los trabajadores en cuanto a atención psicosocial que orienta, apoya y comprende al trabajador.

Agradezco a la doctora Mónica Paola Gómez y a la doctora Maryury Andrea Forero por ser figuras de enseñanza siempre desde la calidez que las caracteriza como abogadas y como seres humanos, logran facilitar nuestro proceso a los practicantes y nos permiten crecer como personas día a día. Es de admirar la manera en la que luchan incansablemente por la justicia de la clase obrera trabajadora, que tanto carece de condiciones laborales dignas, además de forjar en los estudiantes ideales sindicalistas, políticos, laborales encaminados a disminuir las brechas de inequidad en nuestra sociedad.

Teniendo en cuenta lo mencionado, me siento honrada de haber trabajado con sindicalistas, quienes me enseñaron mucho más de lo que yo a ellos, siempre dispuestos

a formar parte de la reivindicación de los derechos de los trabajadores, pese a ello, fueron testigos de las fallas en la administración de justicia y la corrupción que lamentablemente está presente en la toma de decisiones judiciales.

Por otro lado, dentro del desarrollo en concreto del trabajo de grado se concluye:

1. La actividad en cuestión y los efectos sobre la salud humana de la exploración a cielo abierto han sido poco explorados en Colombia y en el mundo. Es necesaria la intervención de las entidades de control para continuar con investigaciones y seguimientos que presionen a las entidades mineras a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
2. La minería a cielo abierto es una actividad de alto riesgo que ha generado múltiples muertes, trabajadores lesionados y graves enfermedades. Los movimientos repetitivos en sus labores, jornadas laborales extenuantes, dotaciones insuficientes para la protección, escasos de tiempos de descanso, exposición a altas cantidades de aluminio y demás elementos tóxicos, entre otros factores, convierte a la minería en una actividad de cuidado que merece mayor protección. Dicho lo anterior, concuerdo con la ENS fuente a la urgencia del reconocimiento de la actividad de minería en Cerrejón como una actividad de Alto Riesgo no solo en relación con el Sistema de Riesgos Laborales, sino también en el Sistema de Pensión de Vejez por la disminución de la expectativa de vida.
3. Las grandes potencias mineras del país justifican los riesgos laborales argumentando que cumplen a cabalidad con los elementos que la ley dispone ofreciendo lo mínimo que un trabajador minero requiere, desentendiéndose así de la salud del trabajador y la observancia de que dichos métodos en verdad satisfagan las condiciones laborales dignas del minero, puesto que su labor es igual de importante a la actividad que

ejercen, la responsabilidad del empleador va mucho más allá de implementar las políticas de promoción y prevención.

4. Los empleadores toman las pocas leyes existentes de manera exegética desconociendo el carácter humano de los trabajadores, mientras que, si las entidades fueran más conscientes de la influencia que tiene la actividad minera en la economía y cultura del país, y la necesidad de los minerales extraídos para los productos que hacen parte de la vida diaria, entonces protegerían al personal minero en su máxima expresión.

5. Modificar, respetar, enseñar, proteger, divulgar, estudiar, crear, observar las políticas de seguridad y salud del trabajo en el sector minero – energético frente a la actividad de minería a cielo abierto, traduce una mejora significativa en la economía interna de las entidades que se ven vulneradas monetariamente con la pérdida de capacidad laboral de sus trabajadores/afiliados. A razón de que serían menos los recursos invertidos en reconocer los accidentes y enfermedades profesionales y más el rendimiento del personal en las actividades laborales, puesto que un trabajador promedio en óptimas condiciones y con protección a sus derechos fundamentales podría desempeñarse a un 100% a comparación de cuando la violación a sus garantías es más grande que sus ganas de trabajar.

BIBLIOGRAFÍA

ACERO, Nathaly, MUÑOZ y ROJAS, Daniela. Estudio sociojurídico del sistema de riesgos laborales de Cerrejón: realidad de los trabajadores. Tesis de grado Especialización en Derecho del Trabajo. Bogotá D.C: Universidad La Gran Colombia, 2016, 62p.

ANGARITA RODRÍGUEZ, Diana Cristina y MORENO-ANGARITA, Marisol. (2011). Valoración de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional en Colombia Antecedentes, realidades y perspectivas de actualización. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, 304p

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL. Atención a trabajadores y Trabajadoras. Recuperado de: <https://calcolombia.co/>

CENTROS PARA EL CONTROL Y LA PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES. No dormir lo necesario: epidemia de la salud pública. 9 de enero de 2012. Disponible en: <https://www.cdc.gov/spanish/datos/faltasueno/>

CERREJÓN, MINERÍA RESPONSABLE. Informe de Sostenibilidad 2020. La Guajira, 2020, pág. 17. Disponible en: <https://www.cerrejon.com/sostenibilidad/informes-de-sostenibilidad>

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia nro. T-427. Expediente T-6.592.082. (19, octubre, 2018). M.P.: LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/t-427-18.htm>

COLOMBIA. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA. DECRETO 2090. (28, julio, 2003). Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de

los trabajadores que laboran en dichas actividades. En: Diario Oficial. Julio, 2003. Nro. 45262.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Bases Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Desarrollo minero-energético con responsabilidad ambiental y social. Pág. 698. Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/BasesPND2018-2022n.pdf>

ESPINOSA, M., & ARCHILA, L. *Informe visita de inspección y revisión documental Mina del Cerrejón*. Bogotá: Ministerio de Trabajo, 2009, pág. 35.

GALAN, Javier. *Tipos de minería*. [Consulta: 20 de diciembre 2021]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/tipos-de-mineria.html>

GALLO, Oscar y PICO, Carmen. La salud laboral en el sector minero: la invisibilidad de las enfermedades laborales en el Cerrejón. Medellín: Escuela Nacional Sindical, 2017, 100p

LAFONT DE LEON, Francisco y NIÑO, Leidy. Los convenios de la organización internacional del trabajo y la negociación colectiva de los trabajadores no sindicalizados: Caso colombiano. En: *Prolegómenos. Derechos y valores*. 2018, 21, 41, 115-129. DOI: 10.18359/prole.3333

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA, dirección de minas (Bogotá) Política Nacional de Seguridad Minera. Agosto 2001. Disponible en: https://www.anm.gov.co/sites/default/files/ley_685_2001_0.pdf

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA, dirección de minas (Bogotá) Política Nacional de Seguridad Minera. Agosto 2001. Disponible en: https://www.anm.gov.co/sites/default/files/ley_685_2001_0.pdf

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA. Guía para la incorporación de la dimensión minero energética en los planes de ordenamiento departamental. Bogotá, 2019, pág. 19

MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA. Política minera de Colombia, bases para la minería del futuro. Abril, 2016. Disponible en: <https://biblioteca.minminas.gov.co/pdf/POLITICA%20MINERA.pdf>

MINISTERIO DEL TRABAJO. Guía técnica de implementación del SG-SST para la pequeña minería. Bogotá, 2017. Pág. 13 Disponible en: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/648769/09-15-2017+Implemetaci%C3%B3n+del+SG-SST+DIGITAL.pdf>

Noticiero Oficial. Entidades encargadas de determinar en primera oportunidad la pérdida de capacidad laboral y el grado de invalidez de un trabajador (s.f.). Recuperado de: <https://www.noticieroficial.com/noticias/entidades-encargadas-de-determinar-en-primera-oportunidad-la-perdida-de-capacidad-laboral-y-el-grado-de-invalidez-de-un-trabajador/67216>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 087 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección de derechos de sindicación, 1948. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312232

ORGANIZACIÓN NACIONES UNIDAS. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1996, pág. 3

QUIRON PREVENCIÓN. Movimientos Repetidos en el ámbito laboral. 5 de julio de 2018. Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/movimientos-repetidos-ambito-laboral>

SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CERROMATOSO S.A. La lucha contra el turno de la muerte continúa. 16 de febrero de 2021. Disponible en: <https://sintracerromatoso.org/noticias/la-lucha-contra-el-turno-de-la-muerte-continua/>

Sintracarbón sigue rechazando el llamado “turno de la muerte [Periódico en línea]. La guajira, El Heraldo. [febrero, 2021]. Disponible en: <https://www.elheraldo.co/la-guajira/sintracarbon-sigue-rechazando-el-llamado-turno-de-la-muerte-794230>

UNIDAD DE PLANEACIÓN MINERO ENERGÉTICA UPME. Guía para la incorporación de la dimensión minero – energética en los planes de ordenamiento departamental. 2019. Disponible en: https://www1.upme.gov.co/simco/Cifras-Sectoriales/EstudiosPublicaciones/Guia_upme-sme_en_pod.pdf