

El fuero sindical y la garantía de no discriminación en una relación laboral durante la etapa de exploración minera: propuesta de formación jurídica (CAL- Valledupar) a Sintramienergética, seccional californiana.

Karina Isabel Martínez Montero

Trabajo de Grado para Optar al Título de Abogado

Director

Iván Reinel Padilla Morenos

Especialista en Educación, Cultura y Política

Tutor

Maryuri Andrea Forero Rey

Abogada

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Derecho

Bucaramanga

2023

**Dedicatoria**

*A quienes resisten, a la gente que trabaja por el legítimo sueño digno de una vida más justa.*

***Karina Isabel.***

### **Agradecimientos**

*A Dios y a mi abuela Dodanith Guerrero Herrera, quien abrazó mis angustias en fervor y oraciones, me enseñó el valor del poder femenino, y el amor bonito y valiente.*

*A mis amados padres, María Isabel Montero Guerrero y Edwis Martínez Torres, por su amor infinito, compañía y soporte, por su trabajo y esfuerzos. Cada sol y sombra que conocen sus rostros son entrañas a las que se aferran mis sueños.*

*A mi Hermano, Edwis Manuel Martínez Montero, por creer y crecer conmigo, por su lealtad y tanto cariño, por inspirar mi vida en su felicidad.*

*A mi alma mater, la Universidad Industrial de Santander, por permitirme estudiar y aprender. A los que lucha. Hasta que la educación superior pública se convierta en obviada.*

*A Tunart UIS y Macondo UIS, por mostrarme el arte en mi luz, en mi voz. A la selección de Karate-Do UIS, a mi sensei Juan Landinez, por un sueño, una realidad y por enseñarme a escuchar mi corazón.*

*A el profesor Iván Reinel Padilla Morenos por su mentoría y apoyo, y a el equipo CAL-Valledupar por ser lugar de mi formación en la defensa de derechos humanos.*

*Finalmente, a mis tíos y mi otra familia, mis compañeras Laura, Karen y Zaira. A Brigitte y a la memoria de la Señora Gladis, por cuidarme, animarme y permitirme vivir en su casa a lo largo de esta etapa universitaria.*

***Karina Isabel Martínez Montero***

**Tabla de contenido**

Introducción .....	10
1. Planteamiento del problema .....	13
1.1 El extractivismo como una forma de violencia estatal .....	13
2. Alcance del trabajo .....	14
3. Objetivo.....	15
3.1. Objetivos generales:.....	15
3.2. Objetivos específicos: .....	16
4. Metodología.....	17
5. Información sobre la organización.....	18
5.1. Estrategia del proyecto.....	19
5.2. Descripción de la organización.....	20
5.3 Sector minero energético .....	21
6. Marco de Referencia .....	21
6.1 Marco de antecedentes jurídicos.....	21
6.1.1 Marco normativo de minas en Colombia.....	25
6.2 Marco teórico .....	29
6.3 Marco Conceptual.....	36
6.3.1 Derecho de asociación .....	36
6.3.2 Fuero sindical.....	37
6.3.3 Levantamiento de fuero sindical .....	39
6.3.5 Título minero .....	41
6.3.6 Archivo de la solicitud de proyecto minero. ....	43
6.3.7 Extractivismo Minero .....	43
7. Cronograma.....	44
8. Metodología .....	47
8.1 Primer informe de práctica jurídico-social .....	47
8.2 Segundo informe de práctica jurídico-social .....	75
8.3 Tercer informe de práctica jurídico-social.....	99
8.4 Cuarto informe de práctica jurídico-social .....	105

9. Conclusiones .....	107
Recomendaciones .....	111
Referencias bibliográficas.....	113

**Tabla de figuras.**

<b>Figura 1.</b> Imagen descripción de cargos. Demanda del proceso especial de fuero sindical.. .....	52
<b>Figura 2.</b> Imagen descripción de cargos. Demanda del proceso especial de fuero sindical. ....	52
<b>Figura 3.</b> Imagen terminación del contrato. Demanda del proceso especial de fuero sindical....	54
<b>Figura 4.</b> Imagen transición laboral. Demanda del proceso especial de fuero sindical. ....	55
<b>Figura 5.</b> Pantallazo Legis office - Asesoría jurídica Roque Julio Pérez 300421. ....	56
<b>Figura 6.</b> Pantallazo Legis office - Asesoría jurídica Sandra Milena Salcedo 300421. ....	57
<b>Figura 7.</b> Pantallazo Legis office - Asesoría jurídica Luis Ernesto Arias 300421.....	58
<b>Figura 8.</b> Pantallazo Legis office - Asesoría jurídica Jorge Andrés Lizcano 300421. ....	59
<b>Figura 9.</b> Pantallazo Legis office - Asesoría jurídica Myrian Gelves Duque 300421. ....	60
<b>Figura 10.</b> Pantallazo Legis office - Asesoría jurídica Yanet Toloza Vega 300421. ....	61
<b>Figura 11.</b> Pantallazo Legis office - Asesoría jurídica Ferney Augusto Lizcano 300421. ....	62
<b>Figura 12.</b> Imagen comunicación a Minesa S.A.S. Demanda especial de fuero sindical, 2021...	71
<b>Figura 13.</b> Imagen del auto No. 9674 – 2020 expedido por la ANLA. ....	79
<b>Figura 14.</b> Tríptico interactivo jurídico.....	104
<b>Figura 15.</b> Tríptico interactivo jurídico.....	105

**Lista de tablas.**

**Tabla 1.** Cronograma..... 44

### Resumen

**Título:** El fuero sindical y la garantía de no discriminación en una relación laboral durante la etapa de exploración minera: propuesta de formación jurídica (CAL- Valledupar) a Sintramienergética, seccional california.\*

**Autor:** Karina Isabel Martínez Montero.\*\*

**Palabras Claves:** Fuero sindical, estabilidad laboral, practica antisindical, extractivismo, minería.

**Descripción:** La minería, es una actividad de alto impacto a nivel económico, social y laboral. Al ser un sector fundamentalmente de inversión extranjera, evidencia un cúmulo de informalidad, tercerización y marginalidad en derechos.

En el año 2021, la Sociedad Minera de Santander, Minesa S.A.S, termina la relación laboral de nueve trabajadores amparados por el fuero sindical, pertenecientes a la organización SINTRAMIENERGÉTICA, seccional california, en el marco del archivo de la solicitud de la licencia ambiental para el desarrollo del proyecto de explotación de auroargentíferos Soto Norte. La Empresa, indica la existencia de una justa causa denominada insubsistencia de causa y objeto del contrato de trabajo y procede con la desvinculación de los trabajadores, sin previa calificación judicial.

El presente trabajo es el resultado del acompañamiento jurídico realizado a la organización sindical SINTRAMIENERGÉTICA, seccional california, durante el periodo de prácticas jurídicas en el Centro de Atención Laboral CAL- Valledupar. Profundiza aspectos jurídicos relevantes como la figura de la estabilidad laboral reforzada por fuero sindical en la etapa de exploración minera, y desarrolla el contenido de la sentencia No. 12 2021 00224 01, en la cual el Tribunal Superior del Distrito Judicial ordena el reintegro de los trabajadores. Se evidencia el flagelo laboral de los trabajadores en el sector minero, las prácticas antisindicales y se propone una herramienta jurídica pedagógica.

---

\* Trabajo de grado.

\*\* Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Director: Iván Reinol Padilla Morenos. Especialista en Derecho Laboral.

### Abstract

**Title:** Union privilege and the guarantee of non-discrimination in an employment relationship during the mining exploration stage: legal training proposal (CAL-Valledupar) to Sintramienergética, California branch. \*

**Author:** Karina Isabel Martínez Montero\*\*

**Key words:** Union privilege, labor stability, anti-union practice, extractivism, mining.

**Description:** Mining is an activity with a high economic, social and labor impact. As it is mainly a foreign investment sector, it shows an accumulation of informality, outsourcing and rights marginality.

In 2021, Sociedad Minera de Santander, Minesa S.A.S, ended the employment relationship of nine workers protected by union privilege who belonged to SINTRAMIENERGÉTICA organization, California branch, within the framework of the environmental license request filing for the development of the Soto Norte auroargentiferous exploitation project. The Company indicates the existence of a just cause called non-subsistence of cause and object of the employment contract and proceeds with the dismissal of the workers, without prior judicial qualification.

The present work is the result of the legal accompaniment carried out to the union organization SINTRAMIENERGÉTICA, sectional California, during the period of legal practices in the Center of Labor Attention CAL- Valledupar. It delves into relevant legal aspects such as the figure of labor stability reinforced by union immunity in the mining exploration stage, and develops the content of judgment No. 12 2021 00224 01, in which the Superior Court of the Judicial District orders the reimbursement of the workers. The labor scourge of workers in the mining sector, anti-union practices are evidenced and a pedagogical legal tool is proposed.

---

\* Undergraduate Work

\*\* Faculty of Human Science. School of Law and Political Science. Director: Iván Reinel Padilla Morenos. Specialist in Labor Law.

## **Introducción**

El derecho de asociación sindical en Colombia se ha constituido dentro de un contexto socio laboral, en una actividad que genera inseguridad y estigmatización hacia los trabajadores que se movilizan colectivamente en defensa a los derechos sociales, económicos y culturales, esta situación se acentúa especialmente en el modelo neoliberal. En algunos sectores de producción, como el sector minero energético, los pronunciamientos jurisprudenciales, la expedición de las leyes y decretos y la intervención por parte del ministerio de trabajo, consolidan una serie de instrumentos jurídicos que pretenden la protección y defensa las y los trabajador frente a decisiones arbitrarias del empleador.

Esta investigación parte de la pregunta ¿hay protección efectiva en Colombia frente a la posible discriminación de los dirigentes sindicales en el marco de un contrato laboral sujeto a la solicitud de licenciamiento ambiental en la etapa previa a la explotación minera? Para abordar dicho problema jurídico se ha revisado la normatividad interna aplicable al caso, el bloque de constitucionalidad y los Derechos Humanos del trabajo. Es así como esta pregunta nos conduce al siguiente interrogante ¿se vulnera el derecho de sindicalización cuando se termina la relación laboral con un representante de los trabajadores por el archivo de la solicitud de licenciamiento ambiental en el marco de un proyecto minero en etapa de exploración, sin previa calificación judicial? Estas problemáticas se ponen en evidencia con la sentencia No. 12 2021 00224 01, expedida por el tribunal superior del distrito judicial, sala labora, en la cual se analiza el reintegro de una trabajadora sindicalizada perteneciente a la comisión estatutaria de reclamos del sindicato SINTRAMIENERGÉTICA, seccional California, y en dicho pronunciamiento, el tribunal realiza

un análisis preciso de las justas causas contempladas en el art. 62, 63 y 411 del código sustantivo de trabajo, a efectos de demostrar que el archivo de la solicitud de licencia ambiental no constituye una extinción de la causa y objeto del contrato de trabajo y por tanto no es una causal legal que exima al empleador de la obligación de solicitar el respectivo proceso de levantamiento de fuero sindical, en el que se constituya una calificación jurídica que apruebe el despido.

A partir de ahí, se demuestra que es posible y necesario armonizar la jurisprudencia y la normatividad interna que protege a los dirigentes sindicales. No obstante, la referida situación evidencia la incertidumbre respecto a la hermenéutica de las causales frente a un momento determinado, como lo es la etapa previa a la concesión y/o constitución de un título minero, la cual se encuentra sujeta a la aprobación de los requisitos administrativos exigidos, a tal punto que dichas actividades pueden ser interrumpidas en cualquier momento, sin que se garantice estabilidad laboral a los trabajadores vinculados. El problema mencionado se desarrolla desde el ámbito constitucional e internacional, permeado por los principios de protección de la actividad sindical y el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por fuero sindical, y con esto se cuestiona la falta de claridad y coherencia entre el Código de Minas y el Código Sustantivo de Trabajo, de manera que al no existir una regla aplicable al caso se pueden ocasionar afectaciones directas al trabajador, a las comunidades dependientes de la actividad minera y además rompe con las conquistas del movimiento sindical naciente.

Se pretende demostrar en esta investigación la hipótesis existente sobre un caso de violencia estatal, forjada en las raíces de la institucionalización de las normas, a través del planteamiento del problema estructural del extractivismo minero y el poder de las empresas multinacionales como una de las causas de la desprotección al trabajador minero, así como también

se hace hincapié en el concepto de violencia antisindical y el despido como mecanismo de presión contra los trabajadores dirigentes sindicales.

## **1. Planteamiento del problema**

### **1.1 El extractivismo como una forma de violencia estatal**

El conflicto Socio - jurídico en la provincia de Soto Norte, Santander, representa una disputa en torno a que, la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (“ANLA”) mediante auto No. 09674 del 02 de octubre de 2020 ordenó el archivo de la solicitud de la licencia ambiental para el proyecto “explotación subterránea de minerales auroargentíferos Soto Norte”, solicitada por la empresa MINESA S.A.S. En este sentido, la empresa de manera unilateral terminó la relación laboral de nueve (9) trabajadores con fuero sindical, sin previa autorización de un juez laboral.

Lo anterior, evidencia la arbitrariedad de la empresa multinacional que ignora el cumplimiento a las garantías laborales, generando dos escenarios problemáticos, por un lado, se detecta una incertidumbre jurídica respecto a la hermenéutica del artículo 410 del Código Sustantivo de Trabajo (CST), en aplicación a la figura del levantamiento de fuero sindical y la alegada extinción del contrato de trabajo por insubsistencia de la causa y objeto, y por otro lado, se manifiesta el vacío legal respecto a las garantías de protección y/o estabilidad laboral durante las etapas previas a la explotación minera, las cuales dependen del cumplimiento de ciertos requisitos administrativo, que de no ser así, darán fin a dicha actividad.

Ahora bien, la estrategia extractivista en Colombia se asocia a una serie de reformas jurídicas encaminadas a favorecer la inversión extranjera para la explotación minero energética,

de ahí que, el Estado minimiza su papel y estimula la participación del sector privado a través del desarrollo de políticas mineras, estos arreglos institucionales tienen efectos importantes en lo rural, en términos de las reconfiguraciones territoriales, la cultura y las formas de vida de las comunidades, quienes históricamente tienen un arraigo laboral que se ve alterado cuando una empresa multinacional impone dinámicas de extracción que alteran la distribución de los recursos naturales. (Sañudo et al. , 2016).

Frente a esta realidad, la pregunta problema que pretendemos resolver es la siguiente: ¿Contempla el Código de Minas, ley 685 del 2001, y en general la legislación nacional, una estrategia jurídica en clave de garantía al derecho de asociación sindical y estabilidad laboral del trabajador minero, que contribuya a la protección laboral, territorial y cultural de la comunidad de Soto Norte, Santander, durante las etapas previas al licenciamiento ambiental? ¿En Colombia el extractivismo minero es una forma de violencia estatal contra las comunidades y territorios?

## **2. Alcance del trabajo**

Con la presente práctica jurídico social se espera crear escenarios de investigación, formación y enseñanza jurídica, mediante los cuales se pueda establecer el alcance y cumplimiento de la normativa minera en Colombia, a partir del análisis del caso concreto de “Nueve sindicalistas de Soto Norte y Minesa S.A.S”, con la finalidad de crear un precedente para brindar asesoramiento jurídico a los trabajadores que acuden al centro de atención laboral CAL- Valledupar.

Este trabajo de investigación, contribuirá a la defensa, capacitación y difusión de los derechos laborales colectivos e individuales, creando ambientes de reconocimiento y apropiación

del derecho fundamental a la asociación sindical, a tal punto que, mediante las acciones proyectadas, se consolide un tríptico interactivo jurídico que sirva a los trabajadores como herramienta que contenga el procedimiento para adelantar exigencias de cumplimiento a garantías laborales ante una empresa transnacional.

Para el cumplimiento de lo planteado, se iniciarán jornadas de investigación jurídica que, permitan identificar, dentro del sector minero energético, problemáticas de desconocimiento y vulneración a los derechos laborales por parte de empresas transnacionales; Posteriormente se ofrecerán acompañamiento jurídico a usuarios vinculados al centro de atención laboral CAL - Valledupar para que, mediante herramientas comunicativas, se logre el aprendizaje de la defensa de los derechos laborales, en especial de los trabajadores que han visto comprometidos sus derechos laborales a causa de la actuación de la Empresa minera Minesa S.A.S.

### **3. Objetivo**

#### **3.1. Objetivos generales:**

Promover la defensa de los derechos laborales colectivos e individuales de los usuarios adscritos al Centro de Atención Laboral CAL - Valledupar en el sector minero del departamento de Santander, afectados durante el proceso de licenciamiento ambiental del proyecto “explotación subterránea de minerales auroargentíferos Soto Norte” promovido por la empresa minera Minesa S.A.S.

### 3.2. Objetivos específicos:

**Primero:** Analizar la relación que tuvo la sentencia No. 12 2021 00224 01, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C, sala laboral, con los trabajadores afiliados a la asociación Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y Energética – SINTRAMIENERGÉTICA – Seccional California, frente a las acciones jurídicas orientadas por el Centro de Atención Laboral CAL - Valledupar.

**Segundo:** Identificar los derechos laborales que tienen los trabajadores adscritos al sector minero durante el proceso de licenciamiento ambiental mediante estrategias de investigación y estudio de las garantías de protección asociadas a la figura de estabilidad laboral y fuero sindical, contempladas en la normativa nacional minera y en la jurisprudencia aplicable.

**Tercero:** Diseñar una estrategia pedagógica “Tríptico interactivo Jurídico” como método de socialización de la sentencia No. 12 2021 00224 01, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C, sala laboral, que promueva el uso de las herramientas jurídicas para la defensa del derecho de asociación sindical, dirigida a los trabajadores mineros de la provincia de Soto Norte, Santander, miembros de la organización sindical SINTRAMIENERGÉTICA, seccional California, vinculados al centro de atención laboral CAL - Valledupar.

**Cuarto:** Realizar un análisis y conclusiones de la investigación jurídica sobre el el fuero sindical y la garantía de no discriminación en una relación laboral durante la etapa de exploración minera en Colombia.

#### **4. Metodología.**

Para alcanzar los objetivos propuestos se implementará un horario distribuido en 8 horas diarias de lunes a viernes durante 4 meses.

En este sentido, los lunes, miércoles y jueves, la practicante brindará atención jurídica a los usuarios suscritos al centro de atención laboral CAL - Valledupar a través del canal de comunicación virtual, y en los casos que sea necesario, se brindará acompañamiento presencial mediante las brigadas jurídicas programadas por parte de la dirección del CAL- Valledupar.

Por su parte, los martes y viernes se establecerá un espacio destinado a la revisión, tutoría y entrega de los productos realizados por la practicante, a efectos de que se evalúe el avance del proyecto de investigación.

En aras de materializar el presente plan metodológico se propone el siguiente cronograma de actividades:

El primer y segundo mes de práctica se llevará a cabo una fase de investigación y estudio jurídico sobre las garantías laborales que contempla la legislación nacional minera y la jurisprudencia, en paralelo al análisis de las problemáticas derivadas de la Litis planteada en la sentencia N°. 12 2021 00224 01.

En el tercer mes, se diseñará un instructivo que contenga un catálogo de derechos y garantías laborales colectivas e individuales exigibles por parte de los trabajadores durante el

proceso de licenciamiento ambiental previo a la concesión del permiso minero, además del análisis y explicación de la sentencia N°. 12 2021 00224 01.

Finalmente, en el cuarto mes de práctica, se abordarán las conclusiones de la investigación y se hará entrega del interactivo jurídico al Centro de Atención Laboral CAL – Valledupar a efectos de que se comparta con el grupo de trabajadores y /o usuarios adscritos.

Durante el periodo descrito anteriormente, se hará entrega al director de práctica de informes mensuales en donde se evidencie el trabajo desempeñado, el cumplimiento a los objetivos y los resultados de la investigación jurídico - social.

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

Los **Centros de Atención Laboral – CAL** hacen parte de un proyecto de la Escuela Nacional Sindical financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Tienen el objetivo de ofrecer asesoría legal y psicosocial para trabajadoras y trabajadores de la caña de azúcar, puertos, flores, minería y palma de aceite, sectores priorizados por el Plan de Acción Laboral en el marco del TLC con los Estados Unidos.

Estos centros también se proponen formar a los trabajadores sobre estándares y derechos laborales. De esta manera, ellas y ellos no solo recibirán apoyo a través de acciones que reivindiquen sus derechos laborales y a trabajar en entornos más seguros y saludables, sino conocimiento sobre los procedimientos, requisitos y documentación necesaria para iniciar inspecciones o buscar asistencia y soluciones legales por parte del Estado.

### **5.1. Estrategia del proyecto**

El objetivo a nivel de proyecto de ENS es que los trabajadores en los cinco sectores prioritarios adquieran una capacidad mejorada para comprender y ejercer sus derechos laborales, lo que contribuye con el objetivo de mejorar el cumplimiento de las leyes laborales y las normas relevantes de Colombia. La estrategia para lograr el objetivo del proyecto es crear centros de aplicación de la ley laboral (LEC por sus siglas en inglés o los CAL) impulsados por los trabajadores que atraigan y sirvan a los trabajadores en los cinco sectores objetivo: aceite de palma, azúcar, minería, puertos y flores. Los CAL llegarán efectivamente a los trabajadores que tienen poco o ningún acceso a las autoridades laborales para apoyarlos en la investigación de casos, educándolos sobre sus derechos, capacitándolos para identificar posibles violaciones de la legislación laboral en los lugares de trabajo, prestando servicios legales y ayudándolos a presentar reclamos bien respaldados, bien articulados y justiciables para iniciar inspecciones laborales y buscar soluciones legales. Empoderar a los trabajadores a través de los CAL mejorará su capacidad para organizarse colectivamente y proteger sus derechos laborales y las normas pertinentes.

La teoría del cambio para el proyecto de ENS, Centros de aplicación de la ley laboral impulsados por trabajadores en Colombia, consiste en que, si los trabajadores de los cinco sectores prioritarios obtienen asesoría legal en los CAL, adquieren conocimiento y emprenden acciones para proteger sus derechos laborales, entonces ellos (i) comprenderá mejor los requisitos, los procedimientos y la documentación necesaria para iniciar inspecciones, investigaciones o buscar asistencia legal soluciones; y (ii) presentar quejas o solicitudes de inspecciones que estén bien respaldadas y preparadas a las autoridades pertinentes. Si los trabajadores, a través de los centros de aplicación de la ley laboral, pueden presentar reclamaciones bien respaldadas y bien articuladas,

entonces el Ministerio de Trabajo y otras agencias gubernamentales relevantes podrán abordar las violaciones de los derechos laborales de manera más efectiva y mejorar el cumplimiento de las leyes laborales y estándares relevantes de Colombia, los cuales que conducirán a una mejora en las condiciones de trabajo y el sustento de los trabajadores colombianos en los cinco sectores prioritarios. El marco de resultados a continuación detalla los productos y actividades que respaldan el resultado del proyecto. (U.S. Department of labor, 2019).

## **5.2. Descripción de la organización**

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

El CAL defienden los derechos a través de:

- Asesoría y acciones jurídicas de forma gratuita para la protección de los derechos laborales individuales, colectivos y a la seguridad social. Se proyectan: 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 y Acciones jurídicas estratégicas para mejorar las condiciones laborales.
- 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 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
- 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.

### **5.3 Sector minero energético**

La presente práctica jurídico social, se llevará a cabo en el sector minero energético, dirigido por parte del Centro de Atención Laboral CAL- Valledupar, teniendo en cuenta que, es un sector 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 e implica necesariamente la generación de empleo en los territorios.

## **6. Marco de Referencia**

### **6.1 Marco de antecedentes jurídicos**

La constitución política de Colombia desde el preámbulo estipula el derecho al trabajo como uno de los pilares fundamentales dentro del Estado Social de Derecho. Asimismo, el artículo 25, establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, que se desarrolla como actividad en condiciones dignas y justas. Se reconoce el derecho de Asociación sindical, en los artículos 38 y 39 de la carta, en los cuales se promueve la protección a los trabajadores, mediante el fuero sindical y otras garantías necesarias para el desarrollo de la actividad política obrera.

El derecho de las organizaciones sindicales se encuentra regulado en el Código Sustantivo de Trabajo en los artículos 353 y 354, en los cuales se reitera la conducta típica del Código Penal, debido a compromisos de rango internacional sobre la materia, en los cuales se ha prohibido atentar contra el derecho de asociación sindical, a través de la imposición de sanciones económicas y hasta privativas de la libertad. En lo sucesivo, hasta el artículo 484 de la misma normativa laboral, se desarrolla una serie de garantías de protección, reglamento, organización y limitantes al ejercicio del derecho laboral colectivo, en concreto a la libertad de la acción sindical.

Analizada la naturaleza de estos derechos, es importante resaltar que, el código establece un paquete de medidas ejecutivas para la protección de los trabajadores en el marco del direccionamiento y promoción de la actividad sindical, por lo cual, se destaca la estabilidad en el empleo desde un punto de vista constitucional, consagrado, no solo como derecho fundamental sino también como principio. En esta medida, se prevé una mayor protección para aquellos trabajadores que se encuentren en circunstancias de vulnerabilidad frente a actos de terceros. Una de estas medidas es el fuero sindical como garantía de estabilidad, en procura de permitir la legítima gestión de la actividad sindical de quienes fungen como fundadores, adherentes, reclamantes o como directivos que tienen la representación de la organización sindical ante el empleador. El artículo 405 del CST, se constituye en una garantía de estabilidad según la cual los trabajadores sindicalistas no podrán ser despedidos ni desmejorados sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

De conformidad con el proceso de fuero sindical a la luz del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS), se impone la acción del levantamiento del fuero sindical bajo el procedimiento que se señala en los artículos del 112 al 118 B (CPTSS), esta acción solamente la ejerce el empleador ante los jueces laborales o civiles del circuito, en pos de que le otorgue permiso para despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador protegido por esa garantía, probando la existencia de una justa causa de terminación del contrato de trabajo consagrada en el artículo 61 o bien en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Aunado a lo anterior, el bloque de convencionalidad constituye un marco jurídico en materia sindical. En este orden de ideas, la convención americana sobre derechos humanos o "Pacto de San José de Costa Rica", aprobada mediante la ley 16 de 1972, en los artículos 15 y 16 establece lo relacionado con el derecho a reunión y la libertad de asociación; Asimismo, la ley 74 de 1968, por la cual se aprueba el pacto internacional de los derechos económicos, sociales y culturales, en su artículo 8, estipula la protección y promoción del Estado a la actividad sindical.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948 que reconoce a través de su artículo 14 el derecho al trabajo en condiciones dignas, el artículo 21 garantiza el derecho de reunión, y el artículo 22 protege el derecho de asociación con el objeto de promover, ejercer y proteger sus intereses sindicales, entre otros

En lo que respecta a la OIT, mediante la ley 26 de 1976, se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, 1948 o Convenio 87, en el cual se precisa en el artículo 11, lo relativo a la adopción

de las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. Por su parte, la ley 27 de 1976 aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 o Convenio 98, resaltando que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto despedir a un trabajador o perjudicar en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical.

Ahora bien, sobre las justas causas para desvincular a un trabajador, la OIT dispuso en el Convenio 158 de 1982 aquellas causales que no pueden ser alegadas como justas para despedir a alguien, dentro de las que señalan, específicamente, la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

A través de la recomendación 143 de 1971 de la OIT, se estipula que, la protección dirigida a los representantes de los sindicatos debe abordarse a partir de todo acto que tienda a perjudicarlos o que pretenda desvincularlos de las empresas donde trabajan por su condición de representantes sindicales, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. Adicionalmente, la recomendación 166 de 1982 establece la necesidad de evitar que mediante contratos a término fijo se eluda la protección que otorga el Convenio de 1982 sobre la terminación de la relación de trabajo

Otras medidas que fomentan el derecho de asociación y sindicalización en Colombia son: la Ley 411 de noviembre 5 de 1997, por medio de la cual se aprueba el Convenio 151 sobre la

protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y la Ley 524 de agosto 12 de 1999, Por medio de la cual se aprueba el Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva.

### ***6.1.1 Marco normativo de minas en Colombia***

El sector minero en Colombia se caracteriza por la producción de carbón, níquel, oro y esmeraldas, lo cual permite evidenciar que la minería se ha consolidado como un actor importante de la economía colombiana al contribuir con las finanzas públicas a través del recaudo de impuestos y regalías.

En este sentido, la constitución política de Colombia, en sus art. 332 y 334, establece que el Estado es propietario del subsuelo y de los recursos naturales no renovables, sin perjuicio de los derechos adquiridos y perfeccionados con arreglo a las leyes preexistentes. Asimismo, la carta determina que el Estado intervendrá, por mandato de la ley, en la explotación de los recursos naturales.

Es importante señalar que, la ley 685 de 2001, Código de Minas, se constituye en el principal instrumento legal aplicable al sector minero. Esta normativa, regula la relación entre los particulares y el Estado en el marco de proyectos mineros, le otorga la naturaleza de utilidad pública e interés social a la industria minera y establece, en términos generales, las normas que rigen los trabajos de exploración y explotación de minerales. El artículo 14 del código de minas establece el contrato de concesión como el único título minero o instrumento habilitante que otorga

de forma exclusiva y temporal los derechos de exploración y explotación de minerales. El artículo 71 del código de minas, establece la fase de exploración, la cual tendrá una duración de 3 años siguientes a la fecha de inscripción del contrato; por su parte, el artículo 72 establece 3 años para la construcción e instalación de la infraestructura y del montaje necesarios para las labores de explotación. Finalmente, el artículo 198, establece lo concerniente a los instrumentos ambientales necesarios en cada etapa, a saber, los Planes de Manejo Ambiental, Estudio de Impacto Ambiental, Licencia Ambiental, permisos o concesiones para la utilización de recursos naturales renovables, Guías Ambientales y autorizaciones en los casos en que tales instrumentos sean exigibles.

En la ley 1450 del 2011, también conocido plan nacional de desarrollo 2010 - 2014, se establece la necesidad de diferenciar entre minería ilegal y minería informal, así como también crea las áreas estratégicas mineras, ordenando la elaboración del plan nacional de ordenamiento minero y estableció medidas para la comercialización de minerales. Por su parte, la ley 1753 de 2015 realizó modificaciones interesantes; El artículo 20 establece los lineamientos para la declaratoria y otorgamiento de áreas de reserva estratégica mineras y creó las áreas de reserva para la formalización y las áreas de reserva para el desarrollo minero-energético; El artículo 27 modificó la metodología para calcular el canon superficiario que deben pagar los titulares mineros, estableciendo un procedimiento para la prórroga de los títulos mineros e instituyendo la exigencia de la acreditación de la capacidad económica.

En el desarrollo de este trabajo de investigación, resulta de vital importancia el procedimiento administrativo antes las autoridades mineras para el licenciamiento ambiental y concesión de títulos mineros, de ahí que, resulta pertinente mencionara el decreto 3573 de 2011,

por medio del cual se crea la Unidad Administrativa Especial del orden nacional, denominada Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) en los términos del artículo 67 de la Ley 489 de 1998, con autonomía administrativa y financiera, la cual es la encargada de que los proyectos obras o actividades sujetos de licenciamiento, permiso o trámite ambiental cumplan con la normativa ambiental, de tal manera que contribuyan al desarrollo sostenible ambiental del País.

La ley 1955 de 2019, establece la exigencia de licencia ambiental temporal en el proceso de formalización minera y de autorización ambiental para plantas de procesamiento móviles para la obtención de oro libre de mercurio. Así como también, se pronuncia respecto a la ampliación del término que tiene la autoridad minera para pronunciarse sobre solicitudes de cesión de derechos mineros, y el fortalecimiento de la fiscalización, seguimiento y control de actividades mineras. La norma establece igualmente el trámite para las solicitudes de formalización minera tradicional y los requisitos diferenciales para contrato de concesión minera, además, adopta el Estándar Colombiano para el Reporte Público de Resultados de Exploración, Recursos y Reservas Minerales de la Comisión Colombiana de Recursos y Reservas Minerales para la presentación de la información de los recursos y reservas existentes en el área concesionada.

El decreto 1073 de 2015, denominado decreto reglamentario del sector minero - energético se constituye en un instrumento compilatorio, a través del cual se unen todos los decretos relacionados con el aprovechamiento de recursos naturales no renovables. Asimismo, la resolución la resolución 394 de 2017, establece y adopta la minuta de contrato único de concesión minera.

En el marco de la problemática expuesta en esta investigación, es necesario mencionar la resolución 143 de 2017, en la cual se establecen los lineamientos para la elaboración del Programa Mínimo Exploratorio y el Programa de Trabajos y Obras. En términos generales define los requerimientos, elementos y condiciones de los estudios, trabajos y obras de la industria minera en sus fases de exploración técnica, construcción y montaje, explotación, transformación y transporte de los recursos minerales que se encuentran en el suelo o subsuelo propiedad estatal y asegurar que su aprovechamiento se realice de forma armónica con los principios de explotación racional. (Bonza y Montoya.)

En lo que respecta a la jurisprudencia aplicable dentro del análisis del problema que se expone en esta investigación, se procede a relacionar el pronunciamiento de la corte suprema de justicia, mediante la sentencia del 15 de noviembre del año 2017, proceso 49094, la cual establece que desde el mismo momento de la vinculación un término fijo de duración, no se requiere que la entidad demandada solicite autorización previa para finalizar su vínculo a sus empleados a pesar de que estos gocen de fuero sindical para el momento de la finalización, pues precisamente se había estipulado de antaño un término final que debía respetarse; No obstante, este pronunciamiento se debe observar desde una perspectiva crítica dentro del marco de los principios garantistas del derecho laboral.

Otro pronunciamiento interesante en esta investigación es la sentencia STL 5945-2018 mediante la cual se resolvió la acción de tutela instaurada por varios trabajadores sindicalizados contra la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá y los Juzgados Octavo y Veintiuno laborales del Circuito de Bogotá, con relación a las providencias proferidas dentro de

los procesos especiales de fuero sindical - acción de reintegro - con radicados 2016-00699 y 2017-00289, en dicha providencia, se analiza básicamente el argumento según el cual, se supedita la garantía del fuero sindical que es de naturaleza supraconstitucional, a la forma del contrato de trabajo, lo que podría llevar a concluir que la problemática gira en torno a la interpretación que sobre los artículos del Código Laboral se han dado, de tal forma que, a pesar de ser una garantía constitucional que debería interpretarse de la forma más garantista posible. (Alarcon, 2019)

Debe mencionarse la sentencia con radicado No. 12 2021 00224 01 de 15 de octubre de 2021, la cual se constituye en el objeto de investigación durante el desarrollo de la práctica jurídico social en el acompañamiento realizado por el CAL- Valledupar, en la cual se analiza la figura del levantamiento de fuero sindical, frente al despido unilateral por parte de la empresa Minesa S.A.S, a nueve trabajadores directivos sindicales, y por otro lado se estudia el fundamento jurídico de justa causa denominada extinción de contrato de trabajo por insubsistencia de la causa y objeto, a efectos de detectar una suerte de violencia antisindical contra la organización SINTRAMIENERGETICA – Seccional California. (Tribunal superior del distrito judicial de Bogotá D.C, sala laboral, Proc. 12 2021 00224 01).

## **6.2 Marco teórico**

La presente investigación jurídica tiene como finalidad la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras del sector minero energético, en el marco de una concesión minera durante la etapa de exploración. Así las cosas, es meritorio realizar un análisis desde diferentes perspectivas, iniciando por las garantías colectivas del derecho de asociación y el fuero sindical, siguiendo con el abordaje de la memoria de las prácticas mineras en el municipio de California Santander, adentrando la investigación en las consecuencias socio jurídicas del extractivismo y la

violencia antisindical como mecanismos de violencia estatal, fundamentado en el estudio en las normativas de la minería en Colombia.

De conformidad con los artículos 95,39 y 53 de la constitución política de Colombia los principios mínimos más relevantes que rigen las relaciones laborales se pueden clasificar en generales y particulares, respecto a los primeros encontramos: el principio de solidaridad, el mínimo vital, la estabilidad laboral reforzada y el derecho de asociación sindical; por su parte, el código laboral se rige bajo los principios de la interpretación de las fuentes formales del derecho, la primacía de la realidad sobre la formalidades, la garantía de seguridad social y la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos que establecen las normas laborales.

Mediante el fuero sindical se garantiza la estabilidad laboral reforzada para que los dirigentes sindicales puedan ejercer, sin temor a ser discriminados, sus derechos sindicales y las funciones que le han sido asignadas en virtud de su cargo. Ahora bien, en relación con el objeto de estudio de la presente investigación, la protección a los dirigentes sindicales con fuero, en la práctica resulta inocuo, puesto que no se evalúan escenarios de discriminación y/o violencia antisindical, y formalmente se presentan incongruencias ante la exigencia de invocar y expresar una justa causa para llevar a cabo el proceso de levantamiento del fuero sindical por parte del empleador.

Es preciso resaltar el artículo 113 del código sustantivo de trabajo (CST), según el cual se determina que, en caso de despido, desmejora o traslado del trabajador con fuero sindical, el empleador debe expresar la justa causa invocada, de conformidad con el artículo 410 del CST, esto

es, la liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días. Además, los artículos 62 y 63 del mismo código determinan cuales son justas causas para la terminación del contrato, sin embargo, no resulta necesario mencionarlas, de cara al objeto de la presente investigación, sin dejar de resaltar que, dentro de las 15 causales señaladas como justas no se señala la terminación del contrato por la extinción de causa y objeto en razón al archivo de la solicitud de la licencia ambiental minera, por lo cual, debe considerarse que no es una justa causa para levantar el fuero, y mucho menos para desintegrar de manera directa y unilateral, por parte del empleador, la relación de trabajo con el dirigente sindical.

De conformidad con la voluntad del legislador, el 411 del CST señala de forma expresa los únicos casos en los cuales no es necesario solicitar el levantamiento del fuero previamente, son: La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada; Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio; Por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente. Así las cosas, desde la perspectiva hermenéutica constitucional se empieza a dilucidar una gran conclusión para esta investigación, según la cual, se plantea la violencia antisindical como una hipótesis objeto de estudio en la sentencia No. 12 2021 00224 01.

El centro de la problemática de esta investigación, en relación con la obligatoriedad del levantamiento de fuero a los nueve dirigentes sindicales, se encuentra en la causa objetiva que alega la empresa Minesa S.A.S, la cual denota de la etapa de licenciamiento previo a la concesión del permiso para la explotación minera. Pues si bien, la alegada extinción de la causa y objeto del contrato no es una causal legal para omitir la solicitud ante un juez laboral, se halla un vacío legal

que evidencia la desprotección, o más bien, la imposibilidad de aplicar las garantías de la libertad sindical, al trabajador en la etapa de exploración, quien, a pesar de contar con la modalidad contractual a término indefinido, su estabilidad laboral está sujeta al azar de los trámites administrativos de la fase de exploración.

Siguiendo el hilo conductor de esta tesis de investigación, es importante destacar lo que contempla el código de minas en Colombia respecto a la etapa de exploración. En este sentido, el referido compendio normativo establece en el artículo 71 que, dentro de los tres (3) siguientes a la fecha de inscripción del contrato, el concesionario deberá hacer la exploración técnica del área contratada. A solicitud del proponente podrá señalarse en el contrato un periodo de exploración menor siempre que no implique exonerarlo de las obligaciones mínimas exigidas para esta etapa del contrato. A renglón seguido, el artículo 72 determina que la etapa de montaje se cumple terminado el periodo de exploración, se iniciara el periodo de tres (3) para la construcción e instalación de la infraestructura y del montaje necesarios para las labores de explotación, Sin embargo el concesionario, sin perjuicio de su obligación de iniciar oportunamente la explotación definitiva, podrá realizar, en forma anticipada, la extracción, beneficio, transporte y comercialización de los minerales en la cantidad y calidad que le permitan la infraestructura y montajes provisionales o incipientes de que disponga. Para el efecto, se dará aviso previo y escrito a la autoridad concedente, de acuerdo con un Programa de Obras y Trabajos de la explotación provisional y anticipada. (Agencia Nacional de Minería, Concepto 201812010100021, 2018)

El código de minas advierte que:

simultáneamente con el Programa de Trabajos y Obras deberá presentarse el estudio que demuestre la factibilidad ambiental de dicho programa. Sin la aprobación expresa de este

estudio y la expedición de la Licencia Ambiental correspondiente no habrá lugar a la iniciación de los trabajos y obras de explotación minera. Las obras de recuperación geomorfológica, paisajística y forestal del ecosistema alterado serán ejecutadas por profesionales afines a cada una de estas labores. Dicha licencia con las restricciones y condicionamientos que imponga al concesionario, formaran parte de sus obligaciones contractuales (Código de Minas Colombiano, 2001).

Para comprender mejor las dinámicas de la población sobre la cual se desarrolla el presente estudio, resulta pertinente describir la historia de la práctica de la minería en el municipio. California, hace parte de la región suroccidental del Páramo de Santurbán, identificada en la zona como la provincia de Soto. Desde 1901 a 1994, la comunidad definió su estilo de vida, de forma que fuera posible mantener una identidad propia que los representara como municipio. El desarrollo de las labores estaba definido por el sexo: las mujeres producían material artesanal en el que se destacaba la creación de cestería, joyería, tejidos y bordados, mientras que los hombres distribuían su tiempo en dos áreas: la primera, en la extracción mineral de forma artesanal y la segunda en la agricultura y engorde de animales. La fácil extracción del oro en la región no sólo atrajo a personas de otras regiones y empresas interesadas, sino también a grupos al margen de la ley, quienes quisieron hacer parte de esta gran riqueza. Por parte, los pobladores practicaban un método artesanal o el que actualmente se reconoce como minería ilegal, consistía en cuatro pasos, que pueden variar, según las técnicas que vayan a utilizar. Primer paso: Se extrae el material y se tritura en molinos. Segundo Paso: Uso de mercurio para formar una amalgama. Tercer paso: calentar la amalgama para retirar el mercurio y extraer el oro. Cuarto paso: eliminar el 90% del mercurio que queda como residuo (Álvares, 2017).

En términos generales, el extractivismo es entendido como una modalidad de acumulación determinada por la demanda de los centros metropolitanos del capital, por lo que unas regiones fueron especializadas en la extracción y producción de materias primas, es decir de bienes primarios, mientras que otras asumieron el papel de productoras de manufacturas. El extractivismo se reduce aquellas actividades que remueven grandes volúmenes de recursos naturales sin importar la sustentabilidad de los proyectos extractivistas, así como tampoco el agotamiento de los recursos.

Históricamente, las características del extractivismo, están conducidas por una generalización de la pobreza, dando paso a crisis económicas recurrentes y profundiza la débil y escasa institucionalidad democrática que alienta la corrupción, desestructura sociedades y comunidades locales, y deteriora gravemente el medio ambiente. Otro rasgo característico de estas economías extractivistas es la heterogeneidad estructural de sus aparatos productivos; es decir, la coexistencia de sistemas productivos con otros atrasados y de subsistencia. A eso se suma la desarticulación de sus estructuras económicas, signada por la concentración de la exportación en unos pocos productos primarios, la ausencia en la industria de una adecuada y la casi inexistente complementariedad sectorial (Acosta, 2012).

Finalmente, luego de hacer un análisis del contexto poblacional, económico y las afectaciones de las prácticas de determinado tipo de extracción, se dispone, en adelante ahondar en la tesis propuesta en esta investigación, según la cual el despido a los nueve (9) trabajadores directivos sindicales pertenecientes a SINTRAMIENERGÉTICA, seccional California, adquiere un tinte discriminatorio, o si es preciso, un caso de violencia antisindical.

Complementando esta postura, la profesora Carmenza Jaimes Marín (Como se citó en Jaimes y Moreno, 2019) propone como concepto de lo antisindical, cualquier agresión que se ejecute, induzca o tolere, y esté dirigida a entorpecer el desarrollo del derecho de asociación sindical, la penalización de la protesta social, el levantamiento de los fieros sindicales, la eliminación en la práctica de la convención colectiva, la imposición de los pactos colectivos, la creación de los sindicatos patronales y el irrespeto a las convenciones colectivas existentes, etc. Esta multiplicidad de conductas se concreta en el entendido de que, la violencia antisindical es instrumental, en tanto responde a unos actores que la ejercen y se benefician de ella para materializar sus intereses en términos de la relación capital-trabajo. Se establecen cuatro tipos de violencia antisindical: i) la física, que se dirige de manera directa y afecta personas, grupos y/o bienes sindicales, ii) la psicológica, en la que se encuentra amenazas, burlas, discriminación, persecución a los trabajadores, sus organizaciones y sus familias por el ejercicio de la actividad sindical, iii) la estructural, relativa a los daños que puede generar en la organización de los trabajadores, el poder político, económico, militar e incluso jurídico, y iv) la cultural, referente a aspectos culturales que legitiman y/o normalizan actos violentos en contra de las organizaciones sindicales, sus miembros y sus bienes.

De lo anterior se desprenden tres conclusiones estructurales al abordar la protección de los derechos laborales de los trabajadores mineros; la primera de ellas se refiere la obligatoriedad del levantamiento del fuero sindical como una garantía mínima que se encuentra desarrollada en el ordenamiento colombiano, sin embargo, se halla una vacío en la hermenéutica en la norma, durante el cumplimiento de la etapa previa la explotación minera, en la cual se evidencia falta de claridad

en la normativa minera, respecto a la protección del trabajador minero; la segunda conclusión que se destaca es la indudable dinámica económica en la que se relaciona la provincia de Soto Norte, según la cual, se presenta una fuerte influencia del extractivismo como un modelo económico que no muestra muchas bondades a largo plazo para la población y las dinámicas de trabajo; finalmente, la última conclusión a la que se hace alusión es la violencia antisindical como una característica evidente en el despido de los nueve (9) trabajadores directivos sindicales de SINTRAMIENERGÉTICA, seccional California.

### **6.3 Marco Conceptual**

#### ***6.3.1 Derecho de asociación***

Como se ha reiterado en diferentes oportunidades, el derecho de asociación nace con una principal finalidad, esto es, mejorar las condiciones laborales, económicas y en general la calidad de vida de los trabajadores.

El Consejo de Estado, refiere que, el derecho de asociación sindical es un derecho fundamental que consiste en la disposición de los trabajadores para unirse y constituir formalmente organizaciones permanentes que los una en la defensa de sus intereses comunes de profesión u oficio. (Consejo de Estado, Proc. 11001-03-25-000-2014-01511-00(4912-14), 2018).

Por su parte, el profesor Ricardo Barona Betancourt (2015) define el derecho de asociación sindical como la garantía que tienen los trabajadores –independientemente de su forma de vinculación jurídica o de los miembros de una profesión, oficio o especialidad- de reunirse o agruparse con el fin de mejorar sus condiciones laborales, profesionales, económicas, de seguridad social, de calidad de vida y obtener el trabajo decente conforme a los postulados de la Organización

Internacional del trabajo por medio de las negociaciones colectivas de trabajo, pero garantizando la viabilidad económica de las empresas y el desarrollo sostenible.

Así mismo, la constitución política de Colombia, estipula en su artículo 39, lo relativo al derecho de asociación, destacando que se trata de una facultad que tiene los trabajadores y empleadores de constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del estado. Aclarando en uno de sus apartados que, se les reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

### ***6.3.2 Fuero sindical***

Una de las misiones de un sindicato, luego de su constitución, consiste en agrupar una gran cantidad de trabajadores a efectos de hacer contrapeso a la empresa frente al objetivo de la exigibilidad en el mejoramiento de las condiciones laborales y económicas de los afiliados, por lo cual, se reconoce una garantía especial para que los representantes del sindicato puedan ejercer libremente el ejercicio del derecho de asociación sindical. (Pinzón, 2021).

La jurisprudencia nacional ha precisado cuatro (4) características del fuero sindical, estas son:

- a) “Es una garantía constitucional estrechamente ligada con la protección al ejercicio del derecho de asociación sindical.
- b) Procura que los sindicatos, mediante sus representantes, puedan ejercer la función para la cual fueron constituidos, esto es, la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados.

- c) va dirigida a la protección del amparo del grupo organizado, mediante la estabilidad de las directivas, lo cual redundará en la estabilidad de la organización, como quiera que el representante está instituido para ejecutar la voluntad colectiva.
- d) Implica la intervención obligatoria del juez para evaluar la justa causa que se invoca por el empleador a efectos de despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador representante de la asociación sindical. No admite que los trabajadores aforados no puedan ser despedidos, desmejorados o trasladados con justa causa, sino que esta deberá ser valorada por el juez del trabajo, para resolver en consecuencia si el fuero se mantiene.”(Corte Constitucional, Proc. T- 2.125.771, 2010)

En Colombia existe una clasificación de fueros otorgados con ocasión a la lucha obrera, es así como se constituye:

- “El fuero sindical de fundadores: para aquellos trabajadores que participen en la fundación del sindicato, se constituye desde ese día y hasta dos (2) meses después de la inscripción del registro sindical, sin exceder de seis (6) meses.
- El fuero sindical de adherentes: se otorga a quienes, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato y rige por el mismo periodo que el anterior.
- El fuero sindical de directivos: Se le otorga, a aquellos trabajadores que hagan parte de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités sindicales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

- El fuero sindical de las comisiones estatutarias de reclamos: Están amparados bajo la protección del fuero sindical, dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.” (Pinzón, 2021, p. 8).

La anterior clasificación se hace importante, teniendo en cuenta que los sujetos y situaciones de estudio se relacionan con ocho (8) trabajadores miembros de la junta directiva y una (1) trabajadora perteneciente a la comisión estatutaria de reclamos de la organización sindical SINTRAMIENERGÉTICA, seccional California, con lo cual se logra identificar los efectos jurídicos de determinado fuero sindical.

El Código Sustantivo de Trabajo en su capítulo viii a partir del artículo 405 y siguientes, determina que, Se denomina fuero sindical a 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 del trabajo.

### ***6.3.3 Levantamiento de fuero sindical***

La jurisprudencia ha precisado que el objetivo del proceso de levantamiento del fuero es (1) verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, y (2) el análisis de su legalidad o ilegalidad. Es importante anotar que según el artículo 410 del C.S.T., son justas causas para el despido, 1) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y 2)

Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato. (Corte Constitucional, Proc. T- 220/12, 2012)

Un proceso de levantamiento del fuero sindical es iniciado por el patrono para que el juez permita despedir o desmejorar las condiciones del empleado aforado, en los términos de los artículos 113 a 117 del Código Procesal del Trabajo. En dichas disposiciones, se señala que se presume la existencia del fuero sindical con la sola certificación de la inscripción en el registro sindical o con la comunicación del empleador de la inscripción, por consiguiente, en esos casos, éste deberá interponer una demanda para obtener el permiso del juez, invocando una justa causa.

Conviene anotar que la demanda del empleador, tendiente a levantar el fuero sindical, deberá presentarse inmediatamente al conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para la autorización de despido, traslado o desmejora del trabajador, habida cuenta que el fundamento mismo para el ejercicio del mencionado levantamiento es necesariamente la existencia y conocimiento por parte del empleador de una justa causa que justifique las pretensiones de levantar el fuero al trabajador.

Si esa justa causa no se extiende en el tiempo y se esgrime en momentos diversos a los que dieron origen a la eventual posibilidad de levantamiento del fuero, lo que en realidad ocurre es que el fundamento mismo o la causal que autorizaba legítimamente el levantamiento desaparece y en consecuencia se controvierte la razón misma de su consagración. (Corte Constitucional, sentencia T- 220/12, 2012).

Este último apartado jurisprudencial resulta un aporte importante en esta investigación, a efectos de verificar las intenciones reales de la empresa Minesa S.A.S, de conformidad con la persistencia o no de la alegada causal que dio origen al despido de los trabajadores, puesto que tal

como se mostrará adelante, la solicitud por el proyecto minero de Soto Norte fue reiterada ante la autoridad ambiental (ANLA), lo cual destaca que la supuesta causal por la cual se dio terminación al contrato de los nueve (9) trabajadores mineros, no tenía permanencia en el tiempo, destacando una actuación temerosa por parte de la empresa.

#### ***6.3.4 Proceso de reintegro laboral con ocasión al fuero sindical***

La sentencia T- 220 de 2012, respeto al derecho de asociación sindical incluye la garantía del debido proceso cuando son despedidos trabajadores cobijados por el fuero sindical. Si el trabajador ha sido despedido o desmejorado sin autorización judicial previa, cuenta con dos meses, contados a partir de la actuación del empleador, para interponer una acción especial de reintegro por fuero sindical tal y como lo consigna el artículo 118A del Código de Procedimiento del Trabajo, establece lo respectivo a la demanda del trabajador amparado por el fuero sindical, quien en caso de que hubiere sido despedido o desmejorado en sus condiciones de trabajo o trasladado sin justa causa previamente calificada por el juez laboral, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 113 y siguientes.

Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la elección, se presume la existencia del fuero del demandante. Así mismo el artículo 118<sup>a</sup> del CPL, dispone que las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses.

#### ***6.3.5 Título minero***

Un título minero es el instrumento a través del cual el Estado colombiano otorga a una persona, jurídica o natural, el derecho a realizar exploración y explotación de minerales de

propiedad del Estado en un área determinada, de forma exclusiva, y por cuenta y riesgo del titular, para que este último aproveche económicamente los minerales que extraiga.

Hoy en día la mayoría de los títulos mineros en Colombia son: (i) Licencias de Exploración; (ii) Licencias de Explotación; (iii) Contratos de Concesión del Decreto 2655 de 1988; (iv) Contratos en Virtud de Aporte; y (v) Contratos de Concesión de Ley 685 de 2001. La Ley del Plan Nacional de Desarrollo (Ley 1753 de 2015) introdujo los contratos de Exploración y Producción. (Asuntos legales, 2015)

El contrato de concesión es el que celebran el Estado y un particular para efectuar, por cuenta y riesgo de este último, los estudios, trabajos y obras de exploración de minerales de propiedad estatal que puedan encontrarse dentro de una zona determinada. Dichos minerales se explotan en los términos y condiciones establecidos en la ley. Además, este contrato comprende dentro de su objeto las fases de exploración, construcción, montaje y explotación. El contrato de concesión se pacta por el término que solicite el proponente y hasta por un máximo de treinta (30) años. Dicho término se cuenta desde la fecha de inscripción del contrato en el registro minero nacional. Por su parte, las causales de rechazo de una propuesta de contrato de concesión son las siguientes: si el área pedida en su totalidad se superpone con zonas señaladas como excluibles de la minería; si se superpone totalmente a propuestas o contratos anteriores; si no cumple con la presentación de todos los requisitos establecidos; si no se cumple el requerimiento de subsanar las deficiencias de la propuesta (Agencia Nacional de Minería).

### ***6.3.6 Archivo de la solicitud de proyecto minero.***

Para el caso concreto, mediante Auto No. 09674 del 2 de octubre de 2020, emitido por la ANLA, en el cual se expone la evaluación del Estudio de Impacto Ambiental y se ordenó el archivo del trámite administrativo de evaluación de licencia ambiental presentado por la Sociedad Minera de Santander S.A.S para el Proyecto de Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte, en consideración a que no cumple con los criterios de definición del área de influencia, los aspectos técnicos del depósito de relaves (residuos de la actividad minera) y las consideraciones sobre la geotecnia, la hidrología e hidrogeología, el plan de manejo de riesgos y la valoración económica. (Vanguardia, 2020).

### ***6.3.7 Extractivismo Minero***

El caso de estudio corresponde a los efectos jurídico-sociales del proyecto minero de soto norte, principalmente en lo respectivo a la estabilidad laboral de los trabajadores minero, sin dejar de lado las consecuencias de dicha actividad, por tanto, el abordaje de esta investigación permite analizar las condiciones económicas que se gestan en la población como una de las principales problemáticas, entendiendo así que dicha actividad se acopla a un modelo económico conocido como extractivismo, el cual consisten ,básicamente, en la extracción de la naturaleza, de la que se extraen bienes de vida como agua, suelo, subsuelo, biodiversidad, material genético, hidrocarburos, biomasa, minerales, bosques y su expresión productiva son la agricultura, la forestaría, la ganadería, la pesca, el turismo y la biopiratería. El extractivismo en su proceso de acumulación de capital que presupone relaciones de poder en el interior de los lugares donde se ejecutan este tipo de proyectos y desde los lugares globales hacia los lugares locales. En este mismo sentido genera incertidumbre frente a los posibles daños ecológicos que pueden ocasionar,



<p><i>Actividad 2.</i> Identificar los derechos laborales que tienen los trabajadores adscritos al sector minero durante el proceso de licenciamiento ambiental mediante estrategias de investigación y estudio de las garantías de protección asociadas a la figura de estabilidad laboral y fuero sindical, contempladas en la normativa nacional minera y en la jurisprudencia aplicable</p>															
<p><i>Actividad 3.</i> Diseñar una estrategia pedagógica “Tríptico interactivo jurídico” como método de socialización de la sentencia No. 12 2021 00224 01, proferida por el Tribunal superior del distrito judicial de Bogotá D.C, sala laboral, que promueva el uso de las herramientas jurídicas para la defensa del derecho de asociación sindical, dirigida a los trabajadores</p>															

<p>mineros de la provincia de Soto Norte, Santander, miembros de la organización sindical Sintramienergética, seccional California, vinculados al centro de atención laboral CAL - Valledupar.</p>															
<p><i>Actividad 4.</i> Establecer una capacitación de la estrategia pedagógica “Tríptico interactivo jurídico”, socialización de la sentencia No. 12 2021 00224 01, proferida por el Tribunal superior del distrito judicial de Bogotá D.C, sala laboral a los trabajadores mineros de la provincia de Soto Norte, Santander, miembros de la organización sindical SINTRAMIENERGÉTICA, seccional California, vinculados al centro de atención laboral CAL - Valledupar.</p>															



**Objetivo general**

Promover la defensa de los derechos laborales colectivos e individuales de los usuarios adscritos al Centro de Atención Laboral CAL - Valledupar en el sector minero del departamento de Santander, afectados durante el proceso de licenciamiento ambiental del proyecto explotación subterránea de minerales auroargentíferos Soto Norte, promovido por la empresa minera Minesa S.A.S.

**Objetivo específico**

Analizar la relación que tuvo la sentencia No. 12 2021 00224 01, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C, Sala laboral, con los trabajadores afiliados a la asociación Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y Energética SINTRAMIENERGÉTICA, Seccional California, frente a las acciones jurídicas orientadas por el Centro de Atención Laboral CAL - Valledupar.

**Metodología**

En cumplimiento del proyecto de investigación de práctica jurídico- social, presentado y aprobado previamente, y con el fin de materializar los objetivos planteados, una vez analizado con el docente director de la práctica y la tutora asignada por el Centro de Atención Laboral, se acordó que la presentación de informes se realizará en las siguientes fechas:

- INFORME UNO (1): 18 DE AGOSTO DE 2022

- INFORME SEGUNDO (2): 22 DE SEPTIEMBRE DE 2022
- INFORME TERCERO (3): 20 DE OCTUBRE DE 2022
- INFORME CUARTO (4): 15 DE NOVIEMBRE DE 2022

### **Desarrollo**

A continuación, se desarrollan las actividades propuestas en el cronograma de ejecución de la práctica jurídico social. Resaltando que la misma se lleva a cabo mediante la proyección de actividades determinadas que atienden a la búsqueda de la materialización del primer objetivo específico:

#### **Actividad No 1.**

**Análisis jurisprudencial de la sentencia no. 12 2021 00224 01, proferida por el tribunal superior del distrito judicial de Bogotá D.C, sala laboral**

**Ejecución:** En esta primera etapa, se realizó un estudio jurídico de la sentencia N°. 12 2021 00224 01, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C, sala laboral, la cual fue el producto de la asesoría jurídica brindada por el centro de atención laboral CAL-Valledupar, en relación a la terminación unilateral de contratos de trabajo por parte de la empresa Minesa S.A.S, a los trabajadores Sandra Milena Salcedo Villamizar, Jorge Andrés Lizcano, Ferney Augusto Lizcano Suárez, Myrian Gelves Duque, Luis Ernesto Arias Blanco, Yanet Toloza Vega, William García Vera, Roque Julio Pérez y Marcela Parada Duran.

Resulta oportuno aclarar que, la sentencia NO. 12 2021 00224 01, objeto de análisis de la presente investigación, fue producto de la asesoría jurídica inicial brindada por el equipo del Centro de Atención Laboral CAL – Valledupar, el CAL orienta a los usuarios respecto a las acciones necesarias y favorables, sin embargo, es válido aclarar que no es el CAL, la entidad que realiza el acompañamiento jurídico en el proceso. La decisión analizada, resuelve la controversia presentada inicialmente ante el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá mediante sentencia del 20 de septiembre de 2021 y posteriormente recurrida por los accionantes, respecto a la absolución de las pretensiones de Marcela Parada Duran.

### **Antecedentes**

De conformidad con el registro de Legis Office, base de datos utilizada por el Centro de Atención Laboral CAL – Valledupar para realizar el registro de las asesorías y acciones proyectadas, se detecta que el día 30 de abril de 2021, se brindó asesoría jurídica a un grupo de trabajadores mineros de la provincia de Soto Norte, Santander, quienes refieren lo siguiente:

**Primero:** Los señores Sandra Milena Salcedo Villamizar; Jorge Andrés Lizcano; Ferney Augusto Lizcano Suárez; Myrian Gelves Duque; Luis Ernesto Arias Blanco; Yanet Toloza Vega; William García Vera; Roque Julio Pérez y Marcela Parada Duran, fueron vinculados a través de contrato de trabajo a término indefinido en la Empresa Sociedad Minera de Santander - Minesa S.A.S.

#### **Fecha del contrato e iniciación de labores:**

Jorge Andrés Lizcano - 03 de febrero de 2011

Sandra Milena Salcedo Villamizar - 02 de febrero de 2012

Ferney Augusto Lizcano Suarez - 24 de noviembre de 2011

Myrian Gelvez Duque - 12 de octubre de 2010

Luis Ernesto Arias Blanco - 25 de junio de 2009

Yanet Toloza Vega - 15 de julio de 2009

William García Vera - 07 de noviembre de 2009

Roque Julio Pérez - 27 de agosto de 2010

Marcela Parada Durán - 20 de enero de 2012

**Segundo:** Dentro de la Sociedad Minera de Santander - Minesa S.A.S, existe una Organización Sindical denominada Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y Energética, SINTRAMIENERGETICA, seccional californiana, con personería jurídica No. 122 de junio de 1938 e identificada con NIT No. 890.318.663-9.

**Tercero:** Los señores Sandra Milena Salcedo Villamizar; Jorge Andrés Lizcano; Ferney Augusto Lizcano Suárez; Myrian Gelves Duque; Luis Ernesto Arias Blanco; Yanet Toloza Vega; William García Vera; Roque Julio Pérez, fungen en su condición de afiliados al sindicato y líderes sindicales, lo procedente, dado que desde el año 2019 fueron elegidos para ser parte de la Junta Directiva del Sindicato SINTRAMIENERGETICA, seccional californiana, en los cargos de:

*Imagen descripción de cargos. Demanda del proceso especial de fuero sindical, 2021.*

**Figura 1.**

*Imagen descripción de cargos. Demanda del proceso especial de fuero sindical, 2021.*

<b>NOMBRE</b>	<b>CÉDULA</b>	<b>CARGO</b>
JORGE ANDRES LIZCANO	C.C. No. 1.099.622.035	SECRETARIO GENERAL
SANDRA MILENA SALCEDO VILLAMIZAR	C.C. No. 63.453.918	TESORERO
FERNEY AUGUSTO LIZCANO SUAREZ	C.C. No. 1.097.850.281	FISCAL
MYRIAN GELVEZ DUQUE	C.C. No. 28.443.796	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
LUIS ERNESTO ARIAS BLANCO	C.C. No. 5.774.161	SECRETARIO DE EDUCACIÓN E INVESTIGACIÓN
YANET TOLOZA VEGA	C.C. No. 63.516.983	SECRETARIO DE PRENSA Y PROPAGANDA
WILLYAM GARCIA VERA	C.C. No. 91.282.394	SECRETARIO DE SALUD Y DERECHOS HUMANOS
ROQUE JULIO PEREZ	C.C. No. 91.286.942	SECRETARIO DE ASUNTOS COLECTIVOS Y CONFLICTOS LABORALES

*Nota:* relación de cargos de directivos sindicales sintramienergética seccional california.

**Cuarto:** Así mismo, la elección de una de las trabajadoras como miembro de la Comisión de Reclamos de la Sociedad Minera de Santander - Minesa S.A.S, perteneciente al

**Figura 2.**

*Imagen descripción de cargos. Demanda del proceso especial de fuero sindical, 2021*

<b>NOMBRE</b>	<b>CÉDULA</b>	<b>CARGO</b>
MARCELA PARADA DURÁN	C.C. NO. 1.005.285.805	MIEMBRO DE LA COMISIÓN ESTATUTARIA DE RECLAMOS

*Nota:* relación de cargos comisión estatutaria de reclamos de Sintramienergética seccional california.

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y Energética, SINTRAMIENERGETICA, Seccional California, está designada así:

**Quinto:** El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y Energética, SINTRAMIENERGETICA, Seccional California, notificó la elección de la junta directiva de la organización sindical en comento a la empresa a través de oficio de fecha 18 de junio de 2019 recibido formalmente en la Sociedad Minera de Santander - Minesa S.A.S el día 19 de junio de 2019, por lo cual desde esta fecha se tenía conocimiento de la calidad de trabajador aforado sindical.

**Sexto:** En este orden de ideas se tiene que, a través de Registro Sindical No. 196 del 19 de junio de 2019, la Inspectora Liz Margareth Ortiz Higuera expidió la correspondiente constancia de registro modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical.

**Séptimo:** El día 26 de febrero de 2021 los señores, Sandra Milena Salcedo Villamizar, Jorge Andrés Lizcano, Ferney Augusto Lizcano Suárez, Myrian Gelves Duque, Luis Ernesto Arias Blanco, Yanet Toloza Vega, William García Vera; Roque Julio Pérez y Marcela Parada Duran, fueron notificados por parte de la Empresa Sociedad Minera de Santander - Minesa S.A.S de la terminación de sus contratos de trabajo a término indefinido, comunicado que se referenció como justa causa denominada extinción de contrato de trabajo por insubsistencia de la causa y objeto (Demanda especial de fuero sindical, 2021) , y en su contenido se sustentó bajo las siguientes razones:

**Figura 3.**

*Imagen terminación del contrato. Demanda del proceso especial de fuero*

***“Como es de su conocimiento, luego de una larga espera por parte de la SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER SAS (MINESA), la solicitud para obtener la licencia ambiental para el proyecto Soto Norte fue archivada definitivamente por la ANLA.***

***Esta decisión infortunada, nos impide el desarrollo y ejecución de las siguientes fases del proyecto tal como se había previsto y propuesto a la ANLA. En efecto, la reciente decisión de la ANLA y los estudios técnicos que la soportan, confirman que bajo dicho proceso de licenciamiento ya no es posible obtener una licencia ambiental; por ende, no hay ya lugar a la ejecución de los servicios contratados.***

***Esta decisión nos entristece como compañía pues hicimos todo lo que estuvo a nuestro alcance dentro del proceso correspondiente para que la licencia ambiental fuera otorgada, y con ello pudiéramos ejecutar las siguientes fases del proyecto. Sin embargo, es una decisión que resulta completamente irresistible para MINESA, que imposibilita avanzar en el plan previsto con el único proyecto que tiene la empresa actualmente para el desarrollo de su actividad económica.***

***Por lo expuesto, conforme al numeral 2° del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo que nos vinculó se extinguió de pleno derecho por insubsistencia de las causas que le dieron origen. En consecuencia, el contrato de trabajo finaliza hoy 26 de febrero de 2021 y se procederá con el pago de la liquidación final de acreencias laborales causadas hasta la fecha de extinción de la relación laboral”***

*Nota:* comunicación de Minesa S.A.S sobre la terminación del contrato de trabajo.

**Octavo:** Adicionalmente, la Empresa Sociedad Minera de Santander - Minesa S.A.S el día 26 de febrero de 2021 a través de comunicación telefónica estuvo ofreciendo una transición laboral, la cual se basaba en ofrecer un arreglo económico a cambio del retiro de la

Empresa, el cual de no ser aceptado se procedería entonces con la terminación del contrato de trabajo.

**Noveno:** En sustento a lo anterior, se tiene que en la carta de terminación de contrato de trabajo se precisa:

**Figura 4.**

Imagen transición laboral. Demanda del proceso especial de fuero sindical, 2021

***"Estimado(a) \*\*\*, como es de público conocimiento, la ANLA archivó la solicitud de licencia presentada por Minesa que impide continuar con las siguientes fases del proyecto como se tenía previsto.***

***El día de hoy, Minesa implementó un programa de transición laboral con todos los trabajadores afectados con la situación descrita.***

5

---

***Desde las 8:00 am hicimos varios intentos por comunicarnos con usted al número celular \*\*\*\*\* que tiene registrado en Recursos Humanos de la empresa, con el fin de extenderle las condiciones económicas extralegales aplicables para su caso en esta transición laboral.***

***Lamentamos no haber podido establecer contacto con usted. En tal sentido le estamos notificando por este medio el documento anexo y que contiene la siguiente información:  
Bucaramanga, 26 de febrero de 2021"***

*Nota:* comunicación de Minesa S.A.S sobre la terminación del contrato de trabajo.

Así las cosas y teniendo en cuenta los hechos anteriores, referidos por los usuarios, el día 30 de abril de 2021, se inicia el proceso de acompañamiento jurídico a la comunidad minera sindicalizada afectada por la actuación de la empresa Sociedad Minera de Santander -

### Figura 5.

Pantallazo Legis office - Asesoría jurídica Roque Julio Pérez 300421.

Minesa S.A.S. Brindando en un primer momento la respectiva asesoría inicial. tal como se evidencia en el anexo:

The screenshot displays the 'legisoffice' interface for a legal case. The top navigation bar includes 'Casos', 'Clientes', 'Contactos', 'Documentos', and 'Papeleria'. The user is logged in as 'Roque Julio Pérez' (roque@jz@colmail.com). The case details are as follows:

- Case Name:** ASESORIA JURIDICA ROQUE JULIO PEREZ 300421
- Number:** Nro. AC6558
- Proprietario:** CAL VALLEDUPAR
- Cliente:** Roque Julio Pérez
- Estado del caso:** Archivado
- Acceso público:** Solo lectura
- Tipo de caso:** Asesorias
- Participación del Cliente:** Ninguna
- Descripción:** El usuario manifiesta que se encontraba vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Minesa S.A.S. Asimismo, indica que era miembro del sindicato Sintraminergetica, el cual hacia presencia dentro de la empresa y se encontraba cobijado por la protección constitucional al fuero sindical. Refiere que fue despedido sin el requisito legal de la autorización por parte del Juez Laboral. Así bien, se le informa al usuario que puede acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral y a través de la ACCIÓN DE REINTEGRO, solicitar la protección de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical.
- Area:** SIN DEFINIR
- Instancia:** No Aplica
- Proceso Relevante:** No

At the bottom, there is a footer with 'legis | Términos y condiciones | Versión 6.0.0622' and utility icons for back, help, and print.

*Nota:* asesoría jurídica del Centro de Atención Laboral CAL- Valledupar.

**Figura 6.**

Pantallazo Legis office - Asesoría jurídica Sandra Milena Salcedo 300421.

ASESORIA JURIDICA SANDRA MILENA SALCEDO 300421 Nro. AC6559

Asesorías Cliente : SANDRA MILENA SALCEDO VILLAMIZAR  
milentasalvi@hotmail.com / Tel:

Estado del caso: Archivado Propietario: CAL VALLEDUPAR

Seguimiento Información Información adicional Equipo Documentos Notas Movimientos

Ir a casos Nuevo caso Guardar caso Desarchivar caso Eliminar caso

Nombre del Caso  
ASESORIA JURIDICA SANDRA MILENA SALCEDO 300421

Nombre corto del Caso: ASESORIA JURIDICA SANDRA MILENA SALCEDO 300421

Cambiar Propietario: Nuevo Propietario: CAL VALLEDUPAR

Cambiar Cliente: Nuevo Cliente: SANDRA MILENA SALCEDO VILLAMIZAR

¿Desea reasignar las tareas abiertas al nuevo responsable?

Acceso público: Solo lectura

Tipo de caso: Asesorías

Participación del Cliente: Ninguna

Descripción  
El usuario manifiesta que se encontraba vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Minesa S.A.S. Asimismo, indica que era miembro del sindicato Sintraminergética, el cual hacía presencia dentro de la empresa y se encontraba cobijado por la protección constitucional al fuero sindical. Refiere que fue despedido sin el requisito legal de la autorización por parte del Juez Laboral. Así bien, se le informa al usuario que puede acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral y a través de la ACCIÓN DE REINTEGRO, solicitar la protección de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical.

**Nota:** asesoría jurídica del Centro de Atención Laboral CAL- Valledupar.

**Figura 7.**

Pantallazo Legis office - Asesoría jurídica Luis Ernesto Arias 300421.

The screenshot displays the 'legisoffice' web application interface. At the top, there is a navigation bar with the logo and menu items: Casos, Clientes, Contactos, Documentos, and Papelera. The user is logged in as 'CAL VALLEDUPAR' (Corporación Escuela Nacional Sindical). The main header shows the case name 'ASESORIA JURIDICA LUIS ERNESTO ARIAS 300421', the number 'Nro. AC6563', and the client 'LUIS ERNESTO ARIAS BLANCO'. Below this is a secondary navigation bar with tabs: Seguimiento, Información, Información adicional, Equipo, Documentos, Notas, and Movimientos. A toolbar contains icons for 'Ir a casos', 'Nuevo caso', 'Guardar caso', 'Desarchivar caso', and 'Eliminar caso'. The main content area is divided into several sections:
 

- Nombre del Caso:** A text field containing 'ASESORIA JURIDICA LUIS ERNESTO ARIAS 300421'.
- Nombre corto del Caso:** A text field containing 'ASESORIA JURIDICA LUIS ERNESTO ARIAS 300421'.
- Cambiar Propietario:** A dropdown menu with 'CAL VALLEDUPAR' selected. Below it is a checkbox '¿Desea reasignar las tareas abiertas al nuevo responsable?' which is unchecked.
- Cambiar Cliente:** A dropdown menu with 'LUIS ERNESTO ARIAS BLANCO' selected.
- Acceso público:** A dropdown menu with 'Solo lectura' selected.
- Tipo de caso:** A dropdown menu with 'Asesorías' selected.
- Participación del Cliente:** A dropdown menu with 'Ninguna' selected.
- Descripción:** A text area containing the following text: 'El usuario manifiesta que se encontraba vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Minesa S.A.S. Asimismo, indica que era miembro del sindicato Sintramminergetica, el cual hacía presencia dentro de la empresa y se encontraba cobijado por la protección constitucional al fuero sindical. Refiere que fue despedido sin el requisito legal de la autorización por parte del Juez Laboral. Así bien, se le informa al usuario que puede acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral y a través de la ACCIÓN DE REINTEGRO, solicitar la protección de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical.'

 At the bottom left, there is a footer with 'legis | Términos y condiciones | Versión 6.0.0622'. At the bottom right, there are icons for upload, help, and print.

**Nota:** asesoría jurídica del Centro de Atención Laboral CAL- Valledupar.

**Figura 8.**

Pantallazo Legis office - Asesoría jurídica Jorge Andrés Lizcano 300421.

The screenshot displays the 'legisoffice' web application interface. The top navigation bar includes 'Casos', 'Clientes', 'Contactos', 'Documentos', and 'Papelería'. The user is logged in as 'CAL VALLEDUPAR' (Corporación Escuela Nacional Sindical). The main header shows the case name 'ASESORIA JURIDICA JORGE ANDRES LIZCANO 300421', the number 'Nro. AC6561', and the client 'JORGE ANDRES LIZCANO'. The 'Información' tab is active, showing fields for 'Nombre del Caso', 'Nombre corto del Caso', 'Cambio de Propietario', 'Cambio de Cliente', 'Acceso público', 'Tipo de caso', and 'Participación del Cliente'. The 'Descripción' field contains a detailed text about the user's situation regarding labor law and union membership.

legisoffice | Casos | Clientes | Contactos | Documentos | Papelería | CAL VALLEDUPAR | Corporación Escuela Nacional Sindical

ASESORIA JURIDICA JORGE ANDRES LIZCANO 300421 | Nro. AC6561 | Cliente: JORGE ANDRES LIZCANO | j.lizcano@cnisena.edu.co | Tel:

Seguimiento | **Información** | Información adicional | Equipo | Documentos | Notas | Movimientos

Ir a casos | Nuevo caso | Guardar caso | Desarchivar caso | Eliminar caso

Nombre del Caso  
ASESORIA JURIDICA JORGE ANDRES LIZCANO 300421

Nombre corto del Caso  
ASESORIA JURIDICA JORGE ANDRES LIZCANO 300421

Cambiar Propietario  
Nuevo Propietario: CAL VALLEDUPAR

Cambiar Cliente  
Nuevo Cliente: JORGE ANDRES LIZCANO

¿Desea reasignar las tareas abiertas al nuevo responsable?

Acceso público  
Solo lectura

Tipo de caso  
Asesorias

Participación del Cliente  
Ninguna

Descripción  
El usuario manifiesta que se encontraba vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Minesa S.A.S. Asimismo, indica que era miembro del sindicato Sintraminergética, el cual hacía presencia dentro de la empresa y se encontraba cobijado por la protección constitucional al fuero sindical. Refiere que fue despedido sin el requisito legal de la autorización por parte del Juez Laboral. Así bien, se le informa al usuario que puede acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral y a través de la ACCIÓN DE REINTEGRO, solicitar la protección de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical.

legis | Términos y condiciones | Versión 6.0.0822

*Nota:* asesoría jurídica del Centro de Atención Laboral CAL- Valledupar.

**Figura 9.**

Pantallazo Legis office - Asesoría jurídica Myrian Gelves Duque 300421.

The screenshot displays the 'legisoffice' interface. At the top, there is a navigation bar with 'legisoffice' logo and menu items: Casos, Clientes, Contactos, Documentos, and Papelera. On the right, it shows 'CAL VALLEDUPAR' and 'Corporación Escuela Nacional Sindical' with a power icon.

The main header area contains:
 

- Case name: **ASESORIA JURIDICA MYRIAN GELVEZ DUQUE 300421**
- State: **Estado del caso: Archivado**
- Owner: **Propietario: CAL VALLEDUPAR**
- Case number: **Nro. AC6554**
- Client info: **Cliente: MYRIAN GELVEZ DUQUE** (with email [lanynlizcano@hotmail.com](mailto:lanynlizcano@hotmail.com) and phone icon)

Below the header is a tabbed interface with 'Información' selected. A toolbar contains icons for 'Ir a casos', 'Nuevo caso', 'Guardar caso', 'Desarchivar caso', and 'Eliminar caso'.

The main form area includes:
 

- Nombre del Caso:** A text field containing 'ASESORIA JURIDICA MYRIAN GELVEZ DUQUE 300421'.
- Nombre corto del Caso:** A text field containing 'ASESORIA JURIDICA MYRIAN GELVEZ DUQUE 300421'.
- Cambiar Propietario:** A dropdown menu with 'CAL VALLEDUPAR' selected. Below it is a checkbox: '¿Desea reasignar las tareas abiertas al nuevo responsable?' (unchecked).
- Cambiar Cliente:** A dropdown menu with 'MYRIAN GELVEZ DUQUE' selected.
- Acceso público:** A dropdown menu with 'Solo lectura' selected.
- Tipo de caso:** A dropdown menu with 'Asesorias' selected.
- Participación del Cliente:** A dropdown menu with 'Ninguna' selected.
- Descripción:** A text area containing the text: 'El usuario manifiesta que se encontraba vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Minesa S.A.S. Asimismo, indica que era miembro del sindicato Sintraminergética, el cual hacía presencia dentro de la empresa y se encontraba cobijado por la protección constitucional al fuero sindical. Refiere que fue despedido sin el requisito legal de la autorización por parte del Juez Laboral. Así bien, se le informa al usuario que puede acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral y a través de la ACCIÓN DE REINTEGRO, solicitar la protección de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical.'

At the bottom, there is a footer with 'legis | Términos y condiciones | Versión 6.0.0822' and icons for upload, help, and print.

*Nota:* asesoría jurídica del Centro de Atención Laboral CAL- Valledupar.

**Figura 10.**

Pantallazo Legis office - Asesoría jurídica Yanet Toloza Vega 300421.

The screenshot displays the 'legisoffice' interface for a specific case. The top navigation bar includes 'Casos', 'Clientes', 'Contactos', 'Documentos', and 'Papelerá'. The user is logged in as 'CAL VALLEDUPAR' (Corporación Escuela Nacional Sindical).

**Case Details:**  
 - Case Name: ASESORIA JURIDICA YANET TOLOZA VEGA 300421  
 - Nro.: AC6557  
 - Propietario: CAL VALLEDUPAR  
 - Cliente: YANET TOLOZA VEGA (prstoloza2730@gmail.com / Tel: ...)

**Case Information:**  
 - Estado del caso: Archivado  
 - Tipo de caso: Asesorías  
 - Participación del Cliente: Ninguna

**Description:**  
 El usuario manifiesta que se encontraba vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Minesa S.A.S. Asimismo, indica que era miembro del sindicato Sintraminergética, el cual hacía presencia dentro de la empresa y se encontraba cobijado por la protección constitucional al fuero sindical. Refiere que fue despedido sin el requisito legal de la autorización por parte del Juez Laboral. Así bien, se le informa al usuario que puede acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral y a través de la ACCIÓN DE REINTEGRO, solicitar la protección de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical.

Footer: legis | Términos y condiciones | Versión 6.0.0822

*Nota:* asesoría jurídica del Centro de Atención Laboral CAL- Valledupar.

**Figura 11.**

Pantallazo Legis office - Asesoría jurídica Ferney Augusto Lizcano 300421.

The screenshot displays the 'legisoffice' web application interface. At the top, there is a navigation bar with tabs for 'Casos', 'Clientes', 'Contactos', 'Documentos', and 'Papelera'. The user is logged in as 'CAL VALLEDUPAR' (Corporación Escuela Nacional Sindical). The main header shows the case name 'ASESORIA JURIDICA FERNEY AUGUSTO LIZCANO 300421', the number 'Nro. AC6560', and the client 'Ferney Augusto Lizcano Suarez'. Below this, there are tabs for 'Seguimiento', 'Información', 'Información adicional', 'Equipo', 'Documentos', 'Notas', and 'Movimientos'. The 'Información' tab is active, showing a form with the following fields:

- Nombre del Caso:** ASESORIA JURIDICA FERNEY AUGUSTO LIZCANO 300421
- Nombre corto del Caso:** ASESORIA JURIDICA FERNEY AUGUSTO LIZCANO 300421
- Cambiar Propietario:** Nuevo Propietario: CAL VALLEDUPAR. ¿Desea reasignar las tareas abiertas al nuevo responsable?
- Cambiar Cliente:** Nuevo Cliente: Ferney Augusto Lizcano Suarez
- Acceso público:** Solo lectura
- Tipo de caso:** Asesorias
- Participación del Cliente:** Ninguna
- Descripción:** El usuario manifiesta que se encontraba vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Minesa S.A.S. Asimismo, indica que era miembro del sindicato Sintraminergetica, el cual hacía presencia dentro de la empresa y se encontraba cobijado por la protección constitucional al fuero sindical. Refiere que fue despedido sin el requisito legal de la autorización por parte del Juez Laboral. Así bien, se le informa al usuario que puede acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral y a través de la ACCIÓN DE REINTEGRO, solicitar la protección de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical.

At the bottom of the page, there is a footer with 'legis | Términos y condiciones | Versión 6.0.0822' and navigation icons.

*Nota:* asesoría jurídica del Centro de Atención Laboral CAL- Valledupar.

### **Asesoría jurídica brindada por el centro de atención laboral cal – Valledupar**

El equipo CAL – Valledupar, conformado por la coordinadora, la asesora jurídica móvil y los y las practicantes, tomando como fundamento los hechos anteriormente resaltados, brindan acompañamiento jurídico asesorando en los siguientes términos:

Como miembros de la Junta Directiva y de la Comisión Estatutaria de Reclamos del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Minera, Petroquímica, Agrocombustible y

Energética, SINTRAMIENERGETICA, Seccional California, los usuarios, se encuentran cobijados con la protección constitucional y legal del fuero sindical, de lo anterior, se tiene que la Empresa Sociedad Minera de Santander - Minesa S.A.S procedió con la terminación de los contratos de trabajo sin la autorización judicial correspondiente, es decir sin el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1 del Decreto 204 de 1957 y demás normas constitucionales, concordantes y reglamentarias.

Si bien la Empresa alega causas derivadas de la insubsistencia de la causa y objeto debido a la negativa de la licencia ambiental por parte del ANLA, ello no es causal suficiente para desconocer las disposiciones constitucionales y legales que rigen en materia laboral respecto al fuero sindical, lo anterior, sumado a que la Empresa Sociedad Minera de Santander - Minesa S.A.S en la actualidad continua operando en la región, publicado por diferentes medios de comunicación en los cuales la minera anunció que tramitará nuevamente ante la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) el respectivo permiso para el desarrollo de la iniciativa extractiva, es decir, que aún no ha agotado los trámites de esta índole en procura de continuar con su operación.

### **Problemas jurídicos de la sentencia No. 12 2021 00224 01, proferida por el Tribunal**

#### **Superior del Distrito Judicial de Bogotá d.c, Sala Laboral**

1. Resulta procedente la figura del fuero sindical a favor de la señora Marcela Parada Durán por ser miembro de la comisión estatutaria de reclamos de la organización sindical SINTRAMIENERGETICA y si al igual que los demás, tiene derecho a ser reintegrada.

2. Se encontraba obligada la Empresa Sociedad Minera de Santander - Minesa S.A.S a solicitar y levantamiento del fuero sindical dada la insubsistencia de los contratos, y al no hacerlo vulneró los derechos laborales de los trabajadores Sandra Milena Salcedo Villamizar, Jorge Andrés Lizcano, Ferney Augusto Lizcano Suárez, Myrian Gelves Duque, Luis Ernesto Arias Blanco, Yanet Toloza Vega, William García Vera, Roque Julio Pérez y Marcela Parada Duran.
3. Bajo los efectos legales del artículo 405 del Código Sustantivo de Trabajo, se determinará si se encuentra obligada la empresa Sociedad Minera de Santander - Minesa S.A.S, a restablecer los derechos laborales de los trabajadores a ser reintegrados al mismo cargo o a otro en las mismas condiciones que venían desempeñando al momento de la culminación del vínculo, junto con el pago de las prestaciones sociales y aportes a la seguridad social.
4. Resulta procedente la excepción de prescripción consagrada en el artículo 118 A del CPT, teniendo en cuenta la comunicación con fecha de recibido de 21 de abril de 2021, así como la culminación de labores con fecha de 26 de febrero de 2021 y el escrito de demanda presentado con posterioridad al 26 de abril del mismo año.

**Decisión proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C, Sala**

**Laboral. Sentencia No. 12 2021 00224 01**

**primero:** Revocar el ordinal sexto de la sentencia apelada y en su lugar, DECLARAR que Marcela Parada Durán goza de fuero sindical como miembro de la comisión estatutaria de reclamos de SINTRAMIENERGETICA y en consecuencia, CONDENAR a la Sociedad Minera de Santander Minesa S.A.S a reintegrarla al mismo cargo o a otro similar en las mismas condiciones que tenía al momento de la terminación del contrato de trabajo, a partir del 27 de febrero de 2021,

junto con el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social en salud y pensión, desde dicha data y hasta que se efectúe el reintegro, teniendo como salario la suma de \$1.647.866; conforme las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

**Segundo:** CONFIRMAR en lo demás el proveído objeto de alzada.

**Tercero:** COSTAS en esta instancia a cargo de la demandada Minesa S.A.S.

**Fundamento jurídico de la decisión proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C, Sala Laboral. Sentencia No. 12 2021 00224 01**

En razón a que, se logró probar que entre los señores Sandra Milena Salcedo Villamizar, Jorge Andrés Lizcano, Ferney Augusto Lizcano Suárez, Myrian Gelves Duque, Luis Ernesto Arias Blanco, Yanet Toloza Vega, William García Vera, Roque Julio Pérez y Marcela Parada Duran, y la Empresa Minesa S.A.S, existe una relación laboral pactada bajo la modalidad contractual a término indefinido, se pone de presente que los primeros gozan de la garantía laboral de fuero sindical, toda vez que se acredita su pertenencia a la Junta Directiva de SINTRAMIENERGETICA Seccional California, de ahí que se hace efectivo lo dispuesto en el literal c del artículo 406 del Código Sustantivo de Trabajo (CST), según el cual se determina que los miembros de la Junta directiva y subdirectiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más, se encuentran amparados por el fuero sindical (Código Sustantivo de Trabajo, 1950).

En este sentido, el tribunal se acoge a la interpretación legal según la cual, debido a que la junta directiva de la seccional CALIFORNIA de la organización sindical SINTRAMIENERGETICA únicamente está integrada en la categoría de principales, sin que se evidencien suplentes, los cinco primeros gozan de fuero sindical, sin embargo, al no tener la subdirectiva miembros suplentes es evidente que la garantía de fuero sindical protege a los otros cinco de los suplentes de la junta directiva que no depende de los integrantes de la otra, pues lo relevante es que estos no superen la cantidad de 10, según lo dispuesto en el artículo 406 del CST, de ahí que se acredite que los señores Sandra Milena Salcedo Villamizar, Jorge Andrés Lizcano, Ferney Augusto Lizcano Suárez, Myrian Gelves Duque, Luis Ernesto Arias Blanco, Yanet Toloza Vega, William García Vera, Roque Julio Pérez, gocen de fuero sindical, lo cual era de conocimiento de la empresa desde el 19 de junio de 2019.

**Respuesta al problema jurídico: Resulta procedente la figura del fuero sindical a favor de la señora Marcela Parada Durán por ser miembro de la comisión estatutaria de reclamos de la organización sindical Sintramienergética y si al igual que los demás, tiene derecho a ser reintegrada.**

En relación con la señora Marcela Parada Duran, se determina que, siendo miembro de la comisión de reclamos de la organización sindical SINTRAMIENERGETICA, y habiendo probado que dicho nombramiento fue notificado oportunamente a la empresa, la excepción presentada por la Sociedad Minera de Santander - Minesa S.A.S, es improcedente, toda vez que la misma se fundamenta en que al existir otra figura sindical, esto es SINTRAMETALURGIA, dentro de la misma empresa, tornando imposible que la señora Marcela Parada Duran goce del fuero sindical, alegando la prohibición legal que se establece en el literal D del art. 406 del Código Sustantivo de Trabajo, según el cual dos ( 2) miembro de la comisión estatutaria tienen la calidad de aforado,

aclarando que en las empresas no podrá existir más de una comisión de reclamos (Código Sustantivo de Trabajo, 1950).

“

En este sentido, el tribunal destaca la referencia lega de la corte constitucional en la sentencia C-201 de 2002, en la cual, se resalta la protección legal de los miembros de comisión de reclamo en los siguientes términos:

Encuentra razonable que sólo una comisión por empresa sea la encargada de llevar a cabo dicha labor de manera unificada, pues se trata de un mismo empleador el depositario de las diversas reclamaciones que puedan presentarse dentro de la empresa, lo cual no significa una restricción ilegítima a los derechos de asociación y libertad sindical. Nótese que el legislador no impone obstáculo alguno al ejercicio de las funciones que ejerce dicha comisión sino, por el contrario, garantiza la protección especial del fuero sindical para dos de sus miembros (Corte Constitucional, Proc. D- 3692, 2002)

Así las cosas, se determina que, si bien en la empresa existen dos sindicatos, lo cierto es que no se probó que existiera otra comisión estatutaria de reclamos diferente a la que fue creada en SINTRAMIENERGETICA, de ahí que, procesalmente correspondía a la Empresa demandada probar tal situación, en tanto la señora Marcela Parada Duran logró acreditar que es miembro de la comisión estatutaria de reclamos y que tal nombramiento le fue comunicado a la empresa, se presume entonces la existencia del fuero sindical, correspondiéndole a la demandada desvirtuar, lo que en efecto no sucedió, habida cuenta que la empresa ni en la contestación de la demanda y a lo largo del proceso se haya manifestado al respecto, a más que tampoco existe medio probatorio alguno que demuestra la existencia de otra comisión, sin que el hecho que exista otra organización

de por sentada la existencia de más de una comisión estatutaria de reclamos en la empresa. Además de la creada por SINTRAMIENERGETICA, de suerte que, al acreditarse que la comisión estatutaria de reclamo de SINTRAMIENERGETICA es la única que existe en MINESA S.A.S, se debe indicar que la señora Marcela Parada Durán goza de fuero sindical como miembro de la comisión estatutaria de reclamos.

**Respuesta al problema jurídico: Se encontraba obligada la Empresa Sociedad Minera de Santander - Minesa S.A.S a solicitar el levantamiento del fuero sindical dada la insubsistencia de los contratos, y al no hacerlo vulneró los derechos laborales de los trabajadores Sandra Milena Salcedo Villamizar, Jorge Andrés Lizcano, Ferney Augusto Lizcano Suárez, Myrian Gelvez Duque, Luis Ernesto Arias Blanco, Yanet Toloza Vega, Wilyan García Vera, Roque Julio Pérez y Marcela Parada Duran.**

En este punto se determina que no es procedente la alegada causal de terminación del contrato denominada extinción por insubsistencia de la causa y objeto debido al archivo de la solicitud de licencia ambiental para la continuación del proyecto minero, presentada por la Empresa Minesa S.A.S ante la ANLA. En estos términos, se tiene de presente que, bajo la modalidad contractual en estudio, la procedencia para su terminación está dispuesta en el numeral 2 del artículo 47 del CST, entendiéndose que el contrato a término indefinido tendrá vigencia siempre que subsista la causa que dio origen a la materia de trabajo (Código Sustantivo de Trabajo, 1950).

El apartado anterior se debe articular con la interpretación del artículo 411 del CST, en el cual se señala que:

la terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por

sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso (Código Sustantivo de Trabajo, 1950).

Bajo este entendido, se encuentra que, en razón a que la intención primaria fue pactada bajo la modalidad contractual a término indefinido, no surte efecto la culminación de labores o el acto administrativo que declara la suspensión de la solicitud de licencia por la ANLA, esto es que, no es aplicable el artículo 411 del CST. De ahí que, el tribunal acoge su decisión a la interpretación exegética de la norma, según la cual se señala claramente los únicos eventos en que no se requiere autorización para la terminación de los contratos sin previa calificación judicial, sin que dentro de esas excepciones se encuentre la insubsistencia de la casusa y objeto. Ahora bien, dado que la demandada no alega una justa causa, ello no le impedía y menos aún, puede tomarse como una excusa para no cumplir con su obligación legal de acudir al juez a solicitar el permiso para despedir. Si bien Minesa S.A.S justifica la culminación de los contratos bajo el entendido que se dio una carencia de objeto y causa dado el archivo de la licencia del proyecto SOTO NORTE por parte de la ANLA, lo cierto es que antes de comunicar su decisión a los trabajadores aforados, debió poner a consideración del juez laboral a través del proceso especial de levantamiento de fuero sindical.

Dicho lo anterior, se concluye que el proceso de levantamiento de fuero sindical se constituye en una obligación legal que infringió la empresa Minesa S.A.S, y en tal sentido se dispone el despacho a aclarar que lo respectivo a la constitución de una justa causa de despido, debe seguir la directriz fijada por el artículo 410 del CST, esto es, las justas causas presenten en circunstancias precisas como la clausura definitiva de la empresa o la suspensión de las actividades durante más de 120 días y las enumeradas en los artículos 62 y 63 (Código Sustantivo de Trabajo, 1950).

**Respuesta al problema jurídico: Bajo los efectos legales del artículo 405 del código sustantivo de trabajo, se determinará si se encuentra obligada la Empresa Sociedad Minera de Santander - Minesa S.A.S, a restablecer los derechos laborales de los trabajadores a ser reintegrados al mismo cargo o a otro en las mismas condiciones que venían desempeñando al momento de la culminación del vínculo, junto con el pago de las prestaciones sociales y aportes a la seguridad social.**

Al hallar probado la calidad de trabajadores aforados sindicales vinculados a la empresa Minesa S.A.S, y en razón a la omisión legal del proceso de levantamiento de fuero sindical, promovida por esta última, es pertinente que se resarzan los daños ocasionados a raíz del despido injustificado.

En este orden de ideas, el tribunal señala que la suspensión de la licencia ambiental no justifica la falta de vacantes laborales, toda vez que la empresa continúa desarrollando su objeto social, manifestando que tiene otras obligaciones y compromisos por cumplir, sumado a que no se probó que el proyecto de Soto Norte fuera el único que tuviera a su cargo, a más de que de la lectura de los contratos de trabajo no se evidencia que los accionantes hayan sido contratados puntualmente para ese proyecto. No existe entonces justificación alguna para no reintegrarlos. Por tanto, los demandantes tienen derecho a ser reintegrados al mismo cargo o a otro similar en las mismas condiciones en las que se encontraban al momento de la culminación de los contratos, junto con el pago de los salarios y prestaciones, los aportes a la seguridad social desde el día siguiente en que finiquitaron los vínculos (27 de febrero de 2021) y hasta que se efectúe el reintegro.

**Respuesta al problema jurídico: Resulta procedente la excepción de prescripción consagrada en el artículo 118 a del C.P.T, teniendo en cuenta la comunicación con fecha de**

**recibido de 21 de abril de 2021, así como la culminación de labores con fecha de 26 de febrero de 2021 y el escrito de demanda presentado con posterioridad al 26 de abril del mismo año.**

No resulta procedente la excepción de prescripción alegada por la Empresa Minesa S.A.S, debido a que el día 23 de abril del año 2021 los accionantes presentaron solicitud de reintegro, tal como se observa:

***Figura 12.***

Imagen comunicación a Minesa S.A.S. Demanda especial de fuero sindical, 2021.

**Así las cosas, al haberseme irrespetado el Derecho a no ser despedido sin previo levantamiento del fuero sindical que para la fecha de 26 de Febrero de 2021 me amparaba, al haberse terminado mi contrato de trabajo de manera unilateral y con apoyo en una presunta justa causa que NO fue previamente calificada por el juez del trabajo, como dirigente sindical tengo el Derecho a ser reintegrado al mismo cargo (o a otro similar, no inferior al que desempeñaba) que fungía, así como al pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a la seguridad social, y demás emolumentos legales y convencionales, de los cuales se me viene privando de recibir desde el día siguiente a mi inconstitucional e ilegal despido, con lo cual *-adicionalmente-* se me están causando graves perjuicios de orden moral y material.**

Conforme a lo establecido por el Art. 489 del C. S. del T., con el presente reclamo escrito del derecho acabado de determinar, el cual formule en nombre propio, se "...interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual principia a contarse de nuevo a partir del reclamo

*Nota:* comunicación de trabajadores a Minesa S.A.S.

Lo anterior, se debe interpretar de conformidad con el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo, en el cual se señala que las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en 2 meses, contados para el trabajador a partir de la fecha del despido y para el empleador desde la

fecha en que tuvo conocimiento del hecho o desde que se haya agotado el procedimiento convencional previo correspondiente, en todo caso la prescripción, cuando se presenta la reclamación escrita en el caso de los trabajadores, comenzará a contarse nuevamente en el término, de dos (2) meses (Ley 712 de 2001).

Es clara la improcedencia de la excepción alegada por la Empresa, pues al haberse interrumpido el término prescriptivo con las referidas reclamaciones, los accionantes tenían hasta el 23 de junio de 2021 para presentar la demanda, la cual se radicó según el acta de reparto el 12 de mayo de 2021, es decir, dentro del término de dos meses dispuesto en el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo.

**Conclusión y análisis de la Sentencia No. 12 2021 00224 01, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C, Sala Laboral**

La Sentencia No. 12 2021 00224 01 en su decisión, aborda la protección de los derechos mínimos y garantías laborales del artículo 13 del CST que enmarca la protección constitucional del artículo 53, esto es: el principio de igualdad; mínimo vital; estabilidad laboral; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos por las normas laborales y el principio de la condición más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho.

Asimismo, desarrolla una interpretación jurídica amplia del instituto jurídico reconocido bajo la figura de fuero sindical del artículo 405 del CST, que se ajustan al caso concreto, y entiende la garantía del fuero sindical cubija derechos: a) no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni traslado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista una justa causa probada y; b) la justa causa debe ser previamente calificada por la autoridad competente.

En lo procedente, desarrolla el artículo 406 del CST, como fundamento para el reconocimiento de las garantías laborales a los trabajadores: Sandra Milena Salcedo Villamizar, Jorge Andrés Lizcano, Ferney Augusto Lizcano Suárez, Myrian Gelves Duque, Luis Ernesto Arias Blanco, Yanet Toloza Vega, William García Vera, Roque Julio Pérez y Marcela Parada Duran, argumentando que los miembros de la junta directiva de todo sindicato están amparados por el fuero sindical. Y sustenta el numeral 1° del artículo 407 de esa misma normatividad, según el cual, se establece que cuando la junta directiva se componga de más de cinco principales y más de cinco suplentes, el amparo sólo se extiende a los cinco primeros principales y a los cinco primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al patrono. Adicionalmente, la decisión toma sus bases en el artículo 408 del CST, que establece que el patrono, para poder despedir a un trabajador aforado, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, debe obtener el permiso del juez competente, quien lo negará siempre que no compruebe la existencia de una justa causa.

En lo que respecta a la terminación del contrato de trabajo, menciona el artículo 410 del CST como requisito para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero, señalado como justas causas las siguientes: "a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días y, b) las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del (CST) para dar por terminado el contrato.

El Tribunal determina que, no es la instancia ni el proceso competente para resolver la controversia según la cual se decida si la insubsistencia de causa y objeto del contrato de trabajo por la suspensión de la solicitud de licencia ambiental, opera como una justa causa legal para la terminación del contrato a término indefinido, siendo óbice que con anterioridad la Empresa

cumpliera el deber legal de solicitar el levantamiento del fuero sindical, siendo el proceso competente, pues según lo dispuesto en el inciso final del artículo 405 del CST, la jurisdicción ordinaria laboral es la competente para otorgar el permiso para levantar el fuero sindical, previa calificación de justa causa probada. Es a la jurisdicción ordinaria laboral a quien corresponde conocer de los conflictos de reintegro por fuero sindical de los empleados a través de los procedimientos establecidos en el Código de Procesal del Trabajo y de la seguridad social (CPTSS) modificado por *el artículo 49 de la ley 712 de 2001*, y el proceso de levantamiento del fuero sindical establecido en los artículos 113 y ss. del Código referido.

Resulta oportuno aclarar en este punto que, dentro del análisis crítico realizado a la sentencia la sentencia No. 12 2021 00224 01, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, sala laboral, se observa un defecto sustantivo en la interpretación y/o decisión del Tribunal, según la cual, omite analizar la causal alegada por la Empresa Minesa S.A.S; Insubsistencia de causa y objeto del contrato de trabajo, toda vez que, al evitar la discusión impide la comprensión de la aplicación del instituto jurídico fuero sindical en un contexto de cancelación de la solicitud de licencia ambiental para la etapa de exploración, en relación al código de minas Colombiano y el acto administrativo Auto No. 9674 – 2020 expedido por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA). Lo cual, a todas luces es una problemática que pone en evidencia el vacío legal e interpretativo, y desconoce contextos propios de vulneración de los derechos laborales a trabajadores minero, sin que este criterio interpretativo del tribunal tenga congruente con la protección real de los principios laborales.

Para finalizar, se precisa resaltar que la sentencia analizada protege ampliamente los derechos derivados de la constitución de fuero sindical de la trabajadora Marcela Parada Duran,

como integrante la comisión de reclamos de SINTRAMIENERGETICA, de ahí que realiza una interpretación sistemática del artículo 406 del CST, destacando que, la existencia de dos o más sindicatos no es equivalente a la constitución de dos o más comisiones de reclamos dentro de una misma empresa, pues la misma requiere una carga probatoria.

Así las cosas, se concluye que en sentido estricto la sentencia No. 12 2021 00224 01, protege el fuero sindical con fundamento en normas de rango constitucional, y realiza un abordaje probatorio de la figura jurídica, según la cual se constituye una garantía al ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical, brindando a los miembros del sindicato perteneciente a la Junta Directiva y de la comisión de reclamos la protección necesaria para ejercer sus funciones sin temor a sufrir retaliaciones con ocasión del desarrollo de las mismas.

## **8.2 Segundo informe de práctica jurídico-social**

Como objetivo de profundización, se identificó la necesidad de caracterizar dentro de la normativa laboral y minera colombiana, el reconocimiento de derechos y garantías para el trabajador minero en circunstancias particulares como lo es la protección y estabilidad laboral durante el cumplimiento de labores en la etapa de exploración minera, en el marco de una solicitud de licenciamiento ambiental. En este sentido, se inició la ejecución del segundo objetivo específico, pertinente para la creación de mecanismos que promuevan la defensa de los derechos laborales colectivos e individuales de los usuarios del Centro de Atención Laboral CAL – Valledupar, con énfasis en la orientación jurídica dirigida a los trabajadores del sector minero afectados por el actuar injustificado de la empresa Minesa S.A.S.

Este análisis jurídico, se construye en forma fraccionada, partiendo de un estudio eminentemente doctrinal, que permita articular un estudio integral de los derechos laborales al finalizar el periodo de orientación jurídica dentro del contexto socio jurídico del caso en concreto.

## **Objetivo**

### **Objetivo general**

Promover la defensa de los derechos laborales colectivos e individuales de los usuarios adscritos al Centro de Atención Laboral CAL - Valledupar en el sector minero del departamento de Santander, afectados durante el proceso de licenciamiento ambiental del proyecto “explotación subterránea de minerales auroargentíferos Soto Norte” promovido por la empresa minera Minesa S.A.S.

### **Objetivo específico**

Identificar los derechos laborales que tienen los trabajadores adscritos al sector minero durante el proceso de licenciamiento ambiental mediante estrategias de investigación y estudio de las garantías de protección asociadas a la figura de estabilidad laboral y fuero sindical, contempladas en la normativa nacional minera y en la jurisprudencia aplicable.

## **Desarrollo**

A continuación, se desarrollará el objetivo referido en el cronograma de ejecución de la práctica jurídico social. Para esto, se pone de presente que el mismo se encuentra individualizado en estudios particulares denominados actividades, las cuales se relacionan de la siguiente manera:

### **Actividad No 1.**

#### **Análisis de la legislación Minera en Colombia, identificación de garantías de estabilidad laboral al trabajador minero durante la etapa de exploración.**

**Ejecución:** En esta primera parte del informe se aspira a realizar una caracterización y/o rastreo normativo según el cual se propone identificar las garantías de protección laboral que contempla el Código de Minas para el trabajador minero, por lo cual se procederá a enunciar los artículos que guardan relación con el tema, analizando el margen de protección que propone la normativa.

Resulta oportuno destacar que, la etapa de exploración minera consiste en un periodo para realizar estudios, trabajos y obras necesarias que permitan determinar la existencia y ubicación de minerales en calidad y cantidad, y el impacto que, sobre el medio ambiente y el entorno social, puedan causar, tal como lo refiere el artículo 78. En este sentido, la etapa de exploración se deberá desarrollar dentro de los 3 años siguientes a la inscripción del contrato, pues así lo dispone el artículo 71, pero dicho periodo podrá ser prorrogado por 2 años más, según el artículo 74 (Código de Minas Colombiano, 2001).

Además, el Código de Minas contiene una orientación en parámetros respecto a las técnicas y especificaciones aplicables, el objeto de los trabajos, los términos de referencia y guías, la delimitación y devolución de áreas, la zona de exploración adicional y los programas de trabajos y obras, respectivamente descritos en los artículos 79,80,81,82,83,84 de la normativa referida. El artículo 85, por su parte, hace referencia a que simultaneo al desarrollo del programa de trabajo se

deberá cumplir con el estudio de impacto ambiental según el cual se logre probar la factibilidad del programa y, además, el mismo deberá contar con la aprobación expresa del estudio y expedición de la licencia ambiental (Código de Minas Colombiano, 2001).

Es importante recordar en este punto que, los hechos objeto de estudio en el caso concreto, tienen una correlación con la omisión al deber legal cometido por parte de la empresa Minesa S.A.S. Toda vez que, dicha decisión se produce luego de la expedición del Auto No. 9674 – 2020, en el cual se ordena la suspensión de la solicitud de la licencia ambiental para el proyecto Soto Norte. De ahí que, el Código de Minas, en el capítulo XX, desarrolla los aspectos ambientales, destacando en su artículo 204 el estudio de impacto ambiental, lo que significa que, las obras realizadas en la etapa de exploración se deberán ajustar a las guías ambientales previamente adoptadas por la autoridad ambiental. En lo siguiente el código aclara que, para llevar a cabo obras y trabajos de explotación temprana, es requisito la obtención de una licencia ambiental expedida por la autoridad competente, con fundamento en el estudio del impacto ambiental. Por lo demás, el artículo 213 enuncia los casos en los cuales la autoridad ambiental puede negar la licencia, esto es:

- a) Cuando el estudio de impacto ambiental no reúna los aspectos generales previstos en el artículo 204 del presente Código y en especial los previstos en los términos de referencia y/o guías, establecidos por la autoridad ambiental competente.
- b) Cuando en el Estudio de Impacto Ambiental se hubiere incurrido en errores u omisiones que no se puedan subsanar por el interesado y que se refieran a componentes de tal estudio calificados como sustanciales en las correspondientes guías.
- c) Cuando las medidas de prevención, mitigación, corrección, compensación y sustitución de los impactos negativos del proyecto minero que deberán ser puestas

en práctica por el interesado, no cumplan con los elementos sustanciales establecidos para tal efecto en las guías.

- d) Cuando las omisiones, errores o deficiencias del Estudio de Impacto Ambiental y de las medidas mencionadas en los literales anteriores afecten el proyecto minero en su totalidad (Código de Minas Colombiano, 2001).

Teniendo en cuenta lo anterior, se considera necesario anexar apartes del Auto No. 9674 – 2020 mediante el cual la autoridad competente, esto es la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) decide suspender la solicitud de licencias ambientales al detectar irregularidades de fondo en el estudio de impacto ambiental (La Autoridad Nacional de Licencia Ambientales, Auto No. 9674, 2020), tal como se muestra a continuación:

**Figura 13.**

Imagen del auto No. 9674 – 2020 expedido por la ANLA.

**9 RESULTADO DE LA EVALUACIÓN**

**9.1 RESULTADO DE LA EVALUACIÓN AMBIENTAL DEL PROYECTO**

Con base en la evaluación ambiental del proyecto "Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte" y de acuerdo con el análisis y las consideraciones presentados a lo largo de este Concepto Técnico, donde se identifica la INSUFICIENCIA DE INFORMACION RELEVANTE para que esta Autoridad Nacional pueda emitir pronunciamiento de fondo sobre la viabilidad o inviabilidad ambiental del proyecto, se determina desde el punto de vista técnico:

ARCHIVAR el trámite administrativo de evaluación de la solicitud de licencia ambiental para el proyecto denominado "Explotación Subterránea de Minerales Auroargentíferos Soto Norte", localizado en jurisdicción de los municipios de California y Suratá, Departamento de Santander, por insuficiencia de información y no dar cumplimiento con lo establecido en el numeral 3 del Artículo 2.2.2.3.6.3. del Decreto 1076 de 2015.

*Nota:* resultado de la evaluación ambiental del proyecto de exploración minera de auroargentíferos Soto Norte.

Ahora bien, en lo que tiene que ver con los aspectos sociales de la minería, se desarrolla en el capítulo XXIV, la promoción de proyectos mineros especiales dentro de zona declaradas de reserva especial. Adicionalmente, el artículo 250 del Código de Minas contempla la posibilidad de conformar asociaciones comunitarias de mineros con el objetivo de promover la participación de la comunidad en los convenios y proyectos.

A renglón seguido, el artículo 253 es enfático y señala que:

Sin perjuicio de las obligaciones señaladas en los artículos 74 y 75 del Código Sustantivo del Trabajo, los concesionarios de minas deberán pagar al personal colombiano en conjunto, no menos del setenta por ciento (70%) del valor total de la nómina del personal calificado o de especialistas, de dirección o confianza, y no menos del ochenta por ciento (80%) del valor de la nómina de trabajadores ordinarios (Código de Minas Colombiano, 2001).

El artículo 254 se refiere a las actividades desarrolladas en mano de obra regional, destacando que en “los trabajos mineros se señalarán los porcentajes mínimos de trabajadores oriundos de la respectiva región y domiciliados en el área de influencia de los proyectos que deberán ser contratados.” (Código de Minas Colombiano, 2001).

Se concluye de esta primera actividad que la ley 685 de 2001 o también llamada Código de Minas, establece una serie de parámetros relativos a aspectos formales y administrativos de la etapa de exploración, sin embargo, en lo que refiere al trabajador minero, la ley no determina un mecanismo de protección y estabilidad laboral especial para el trabajador, teniendo en cuenta que existe el riesgo de la terminación de labores de exploración debido a que dicho contrato se

encuentra sujeto directamente al cumplimiento de requisitos administrativos que califiquen la etapa para la obtención de la licencia ambiental minera.

### **Actividad No 2.**

**Análisis del Código Sustantivo de Trabajo y Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, identificación de garantías de estabilidad laboral al trabajador minero durante la etapa de exploración.**

**Ejecución:** Una vez se ha desarrollado el análisis del Código de Minas Colombiano, resulta pertinente realizar una búsqueda normativa en lo que respecta al Código Sustantivo de Trabajo (CST). En un primer momento, se evalúa si el código establece algún tipo de protección especial para el trabajador minero, y en los subsiguiente se abordan las disposiciones generales de la ley laboral.

Al iniciar la búsqueda e identificación de los derechos laborales especiales del trabajador minero, el Código Sustantivo de Trabajo no emite referencia alguna respecto a la labor del trabajador minero en el título III, es decir, en los contratos de trabajo con determinados trabajadores, siendo una actividad destacada en la normativa, sin embargo no es impedimento para que más adelante, en el título IX, desarrolle lo pertinente a las prestaciones patronales especiales, es así como en artículo 259 define la regla según la cual los patronos o empresas determinadas deberán pagar a sus trabajadores prestaciones comunes y especiales. Este título resulta importante para los fines de esta investigación, porque justamente hace referencia a la industria minera, es por esto por lo que se destaca el capítulo X, en el cual se menciona los trabajadores de empresas mineras e industriales del chocó, de modo que, los artículos 327 y 328 comentan lo que tiene que

ver con la asistencia médica e incapacidades que deben pagar las empresas mineras e industriales propiamente del departamento del chocó a sus trabajadores. Luego, en el capítulo XI se presentan una serie de garantías reconocidas a los trabajadores de minas de oro, plata y platino.

Además, el articulado desarrolla los periodos de pago; prevención de enfermedades; higiene y las actividades discontinuas intermitentes y de simple vigilancia; respectivamente en los artículos 330, 331, 332 y 333.

### **El despido de un trabajador aforado sindical en aplicación de la regla general**

De lo anterior se entiende que, pese a que el Código Sustantivo de Trabajo (CST), se refiere al trabajador minero, los términos no se ajustan precisamente a los objetivos de esta investigación, toda vez que los derechos reconocidos únicamente está relacionados con las prestaciones sociales y derechos asistenciales, sin hacer mención alguna a los derechos y garantías de estabilidad laboral del trabajador minero durante la etapa de exploración en la solicitud de licenciamiento ambiental. Por este motivo, nuestro estudio se debe orientar a la aplicación del artículo 19 del CST, en el que se determina que, cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen casos o materias semejantes. Se procederá a estudiar las garantías generales de protección y estabilidad laboral de todos los trabajadores en el régimen laboral colombiano.

Para llevar a cabo la terminación de un contrato de un trabajador aforado sindical, se debe respetar la regla general que plantea el artículo 408 del CST, esto es, el juez negará el permiso solicitado para despedir a un trabajador amparado por fuero, si no se comprueba la existencia de una justa causa.

A reglón seguido, se predica que en caso de que el juez compruebe que el trabajador fue despedido sin respetar las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al empleador a pagarle, los salarios dejados de percibir por causa del despido (Código procesal del trabajo, 1948).

En otros términos, los trabajadores con fuero sindical pueden ser despedidos, siempre que se cumpla con los requisitos de ley: la existencia de una justa causa para su despido y que la misma haya sido previamente valorada o calificada por un juez laboral.

Descendiendo el ámbito legal, son justas causas de despido las que establece el artículo 410 del CST:

para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

- a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días, y
- b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato. (Código Sustantivo de Trabajo, 1950).

En los respectivo, los artículos 62 del CST se refieren a lo siguiente:

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad (Código Sustantivo de Trabajo, 1950).

Una vez observada la norma, debemos recordar que, la causal que alega la empresa Minesa S.A.S para finalizar la relación laboral con los trabajadores, directivos sindicales y aforados, es que, debido a la suspensión de la solicitud de la licencia ambiental, se genera una insubsistencia de causa y objeto del contrato de trabajo. No obstante, se pudo observar que dentro de las 15 causales taxativas del artículo 62 no se encuentra la alegada, siendo relevante así lo expresado por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C, sala laboral, que en sentencia judicial No. 12 2021 00224 01, afirma que dicha causal no es sustento legal para dar por terminada la relación laboral, toda vez que era necesario previamente que el Juez laboral evaluara su condición de aplicabilidad para el caso en concreto, tal como lo expresa la regla general antes referida.

### **La estabilidad laboral reforzada en Colombia**

Una vez se ha aclarado y sustentado jurídicamente lo que respecta a las justas causas, exigidas como requisito previo al despido de un aforado sindical, resulta pertinente estudiar el sentido propio del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia.

En Colombia, el trabajo como actividad inherente al ser humano, es entendido como el esfuerzo intencional para llevar a cabo actividades orientadas a cumplir con determinada tarea. En estos términos, el artículo 5 del Código Sustantivo de Trabajo (CST), define el derecho al trabajo como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (Código Sustantivo de Trabajo, 1950). En igual medida, se reconoce en el artículo 7 que el trabajo es socialmente obligatorio; El derecho al trabajo se rige bajo principios propios tales como a obligatoriedad del trabajo, la libertad del trabajo, su protección, igualdad de las y los trabajadores, el derecho al trabajo, asociación y

huelga, mínimos derechos y garantías, irrenunciabilidad de los derechos y aplicación de la norma más favorable.

En este contexto, la protección al trabajo es uno de los aspectos sobresaliente dentro del presente estudio jurídico. Desde el punto de vista teórico, en Colombia la estabilidad laboral reforzada resulta ser un principio importante en la protección al trabajador, pues está asociada a la seguridad laboral, entendida como un medio de sustento y forma en la que se manifiesta el libre desarrollo de la personalidad.

La corte constitucional en la sentencia C- 023 de 1994, valida la concepción de estabilidad básica, advirtiendo que, una persona por cualquier razón no puede ser desplazado de su puesto o lugar de trabajo, es conveniente que se sienta como principio laboral la estabilidad, en atención a la garantía del trabajador a permanecer en su actividad en provecho, tanto propio como social (Cruz, 2022).

Más adelante, la corte constitucional menciona lo siguiente:

la estabilidad en el empleo es un verdadero derecho jurídico de resistencia al despido, que demuestra que los fenómenos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad, pues están involucrados otros valores constitucionales, especialmente la dignidad del trabajador y la búsqueda de una mayor igualdad entre patrono y empleado (Corte constitucional, Sentencia C- 034-03, 2003).

Por su parte, en la doctrina colombiana se ha señalado que el principio de estabilidad laboral se funda en la relación de trabajo que tiene como característica esencial la vocación de permanencia en el tiempo para el trabajador; por lo cual el principio tiene como finalidad brindar

al trabajador un mínimo de seguridad en la continuidad de su fuente de reedición, para satisfacer sus necesidades personales y familiares (Jaramillo, 2010).

No debe confundirse el principio de estabilidad laboral con un contrato perpetuo, pues su objetivo fundamental es que el trabajador tenga la garantía de continuar en su puesto de trabajo en tanto cumpla adecuadamente con sus funciones y no exista una justa causa para dar por terminado el vínculo. En este orden de ideas, de conformidad con el sistema de protección del empleo, en Colombia se consagra la posibilidad de despedir al trabajador sin justa causa, siempre y cuando fueran pagados los perjuicios que se generaron con la decisión patronal de rescisión del contrato laboral (Cerquera, 2018).

Al respecto, el tratadista Plá Rodríguez ( como se citó en Ballesteros, 2000) realiza una anotación muy importante respecto al objeto de la estabilidad laboral reforzada, para el autor todo lo que tienda hacia la conservación de la fuente de trabajo, al darle seguridad al trabajador no sólo constituye un beneficio para él, en cuanto transmite una sensación de tranquilidad, sino que redundará en beneficio de la propia empresa y a través de ella, de la sociedad, toda vez que contribuye a aumentar el rendimiento y a mejorar el clima social de las relaciones entre las partes . Además, menciona que, la doctrinaria y jurisprudencia colombiana han entendido la estabilidad en un doble sentido, el primero como estabilidad absoluta, que hace relación a la imposibilidad de desvincular a un trabajador, salvo la existencia de una justa causa. En el evento que el empleador desvincule al trabajador sin existir la justa causa estará obligado al reintegro. Pero resalta que, no existe una estabilidad absoluta en todo el sentido de la palabra, ya que toda legislación debe prever circunstancias que permitan romper el vínculo laboral. Si se permitiera extremar el concepto, se podría llegar a situaciones tan aberrantes como la esclavitud. Es por esto por lo que, atendiendo a ciertas circunstancias especiales, ya sea para la protección de ciertas personas o para permitir el

ejercicio de otros derechos fundamentales. Afirmando que el principio que rige en nuestro país es la estabilidad relativa.

Por su parte, la estabilidad relativa puede ser: estabilidad propia, cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasione la ineficacia del acto rescisorio o estabilidad Impropia, cuando la vulneración de ese derecho no afecta la eficacia del despido, se sanciona el incumplimiento contractual con indemnización o con sanciones administrativas (Ballesteros, 2000).

La legislación colombiana ha consagrado, entre otras, las siguientes situaciones de estabilidad absoluta: trabajador que goza del fuero sindical; mujer en estado de embarazo; el denominado fuero circunstancial, o la protección especial de los trabajadores en caso de existir un conflicto colectivo de trabajo, entre otras. De ahí que para ellos la terminación del contrato laboral implica una afectación de sus derechos fundamentales de tal magnitud, que no puede resarcirse ni siquiera con la indemnización. En estos casos el despido se califica como abusivo, es decir cuando la decisión del empleador aparece como un verdadero acto ilícito, debido a hallarse el trabajador en una situación especialmente protegida. Esto se puede corroborar en sentencias tales como la Sentencia C-470, 1997, Sentencia C-531, 2000, entre muchas otras (Cerquera,2018).

Al respecto se destaca que en Colombia este principio se fortalece en el precedente jurisprudencial según el cual la estabilidad se fundamenta 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 mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa 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 y por consiguiente proceda el reintegro del trabajador (Cerquera,2018).

### **La estabilidad laboral reforzada por fuero sindical**

El artículo 39 de la Constitución, en su inciso 4, prevé el fuero sindical como medida de protección del derecho fundamental de libertad y asociación sindical en favor de los representantes sindicales y se reconocen las garantías necesarias para el cumplimiento de su función sindical.

Por otro lado, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 405 del define el fuero sindical como aquella garantía del sindicato y de ciertos trabajadores sindicalizados a 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 del trabajo.

Es pertinente destacar que, jurisprudencialmente la figura del fuero sindical es un mecanismo establecido en principio a favor del sindicato, y secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. En igual medida, permite garantizar la existencia del sindicato como contrapeso legítimo de la libertad sindical, a la libertad de empresa y por ello se concreta en la continuidad en las labores de los sindicalizados, impidiendo prácticas empresariales encaminadas a disuadir a los trabajadores de plantear sus demandas mediante los derechos que componen la libertad sindical (Corte Contitucional, Sentencia T-338-19, 2019).

En esa misma línea, se ha indicado en la Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, la protección de que deben gozar los representantes de los trabajadores contra todo acto que pueda perjudicarles, incluido el despido por razón de su condición, de su gestión y de su participación en la actividad sindical, tal como lo prevé el artículo 19, numeral 6º, literales b) y d) del Convenio Constitutivo de la OIT (OIT, núm. 143, 1971).

Por lo anterior, ni constitucional ni convencionalmente es posible despedir a un trabajador sindicalizado sin el lleno de los requisitos previstos en la normatividad, so pena se reintegre al trabajador aforado a su puesto de trabajo, ya sea por vía de tutela, a través de un proceso ordinario laboral o ante lo contencioso administrativo.

### **Proceso especial de levantamiento de fuero sindical en Colombia**

El objetivo del proceso de levantamiento de fuero es en primer lugar verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, así como también, analizar su legalidad o ilegalidad. Es importante recordar que, según el artículo 410 del CST, son justas causas para el despido: La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato (Corte Constitucional, sentencia T- 338/19, 2019).

Lo anterior toma sustento legal en el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS), según el cual, se determina que:

La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada. Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical (Código procesal del trabajo, 1948).

Cuando el empleador decidiera formular el respectivo proceso de levantamiento de fuero sindical, debe hacerlo inmediatamente cuando tiene conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para la autorización de despido, traslado o desmejora del trabajador. Ahora bien, si esa justa causa no se extiende en el tiempo y se esgrime en momentos diversos a los que dieron origen a la eventual posibilidad de levantamiento del fuero, lo que en realidad ocurre es que el fundamento mismo o la causal que autorizaba legítimamente el levantamiento desaparece y en consecuencia se controvierde la razón misma de su consagración. Por su parte, el demandado o trabajador aforado, luego de notificado tendrá 5 días hábiles para contestar o interponer excepciones. La audiencia tiene como finalidad fijar el litigio y practicar las pruebas.

El artículo 118A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS), precisa que, las acciones que emergen del fuero sindical prescriben en el término de 2 meses, los cuales se contabiliza para el trabajador desde la fecha de despido, traslado o desmejora y para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso. En virtud de la protección del derecho fundamental de asociación sindical se ha puntualizado que, ante la formulación de la acción de levantamiento de fuero sindical y a efectos

de valorar la declaratoria de su prescripción, es constitucionalmente necesario verificar que la justa causa invocada (i) no se extienda en el tiempo y (ii) sea oportuna al momento de promoverse la acción (Corte Constitucional, sentencia T- 338/19, 2019).

### **Actividad No 3.**

#### **Acciones legales para la protección del fuero sindical**

**Ejecución:** Para evitar el desconocimiento y omisión de los derechos laborales por parte de empresas multinacionales mineras en cuanto al derecho al trabajo, en Colombia, se ha precisado que para arbitrar sobre el fuero sindical, las partes cuentan con la posibilidad de que, el juez, bajo el amparo del Convenio 98 de la OIT, defina sobre las acciones del reintegro en favor del trabajador con fuero despedido, desmejorado o trasladado sin permiso previo de autoridad judicial, y la de levantamiento de fuero sindical, todas ellas erigidas para analizar si la actuación está mediada por actuaciones discriminatorias o no, y si por tanto debe mantener el fuero o las condiciones iniciales en las que se realiza. Frente a esa última acción, se ha afirmado que si la pretensión del empleador es modificar las condiciones laborales del trabajador aforado -traslado o desmejora- o terminar el vínculo laboral, tendrá que formular una demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, con fundamento en una justa causa. En el evento en que el juez no constate la existencia de la justa causa invocada, denegará el permiso al empleador para hacer uso del *ius variandi*, de conformidad con lo establecido en el artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo (Corte Constitucional, sentencia T- 338/19, 2019).

El despido injustificado de un trabajador con fuero sindical ocasiona daños que impiden el ejercicio del derecho de asociación y libertad sindical, dichos perjuicios deben ser reparados integralmente de acuerdo con lo que se logre probar en cada caso particular, tal como se ha

expuesto anteriormente en la regla general. No obstante, las medidas de protección se encuentran orientadas en la legislación y la jurisprudencia reafirman el precedente según el cual, en lo que concierne a la protección de la garantía del fuero sindical, la acción de tutela no es el escenario para ventilar y resolver este tipo de asuntos, como quiera que el legislador ha dispuesto otros mecanismos judiciales suficientemente expeditos y adecuados en la jurisdicción ordinaria laboral para proteger los derechos que aquí se ven involucrados (Corte constitucional, sentencia T- 546-17, 2017).

De acuerdo con el numeral 2 del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo, los jueces laborales y de la seguridad social conocen de todas las acciones de fuero sindical, cualquiera que sea la naturaleza de la relación laboral, sin importar que se trate de trabajadores cuyo vínculo se origine en un contrato laboral o en otras formas jurídicas. Cuando se trata de brindar un amparo definitivo en controversias de fuero sindical, la tutela sigue siendo un medio alternativo de defensa que no desplaza automáticamente al canal judicial ordinario, a menos que en el caso concreto resulte probada alguna circunstancia que reste mérito a la idoneidad y eficacia de la acción de reintegro para aforados sindicales. En todo caso, cuando “se esté presentando un despido masivo que ponga en riesgo la supervivencia de la organización sindical” (Corte constitucional, sentencia T- 546-17, 2017). En estos eventos, la Corte ha señalado que, si bien la jurisdicción ordinaria laboral resulta idónea para proteger el derecho de asociación en su dimensión individual, no lo es para hacerlo en su dimensión global, cuando, por ejemplo, las conductas del empleador amenazan la integridad de toda una organización sindical y por ende su existencia.

**Acción de reintegro**

La acción de reintegro es un mecanismo judicial ágil y eficaz para la protección de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical de los empleados públicos o particulares amparados con fuero sindical, despedidos sin la calificación judicial previa, en esencia de esta garantía, desplaza y hace improcedente la acción de tutela (Corte Constitucional, sentencia SU-036-99, 1999).

Es válido aclarar que, dentro de este proceso, corresponde al trabajador demostrar que goza de fuero sindical y que el despido se llevó a cabo sin el previo levantamiento del fuero sindical. Esta acción se debe iniciar en los dos (2) meses siguientes contados desde la fecha de despido, pues la acción de reintegro prescribe o se extingue a los dos (2) meses luego de producida la desvinculación laboral, obedeciendo lo prescrito en los artículos 118 y 118 A del CPTSS, que establece que el fuero sindical se demuestra con la certificación de inscripción en el Registro Sindical o en la comunicación al empleador de la elección con los nombres de la Junta Directiva Sindical. Al respecto, el artículo 113, establece la presunción de la existencia del fuero sindical con la resolución de inscripción de la Junta Directiva o la comunicación al empleado de la inscripción (Corte Constitucional, sentencia SU-036-99, 1999).

**Acción de reinstalación**

La acción de Restitución o Reinstalación no está expresamente consagrada en el código, como si lo están la de despido y reintegro. Sin embargo, el trámite para su ejercicio ocurre en los mismos términos de los de la acción de reintegro.

Doctrinariamente se denomina acción de restitución porque no se trata de un despido, para el cual la ley precisa la acción de reintegro, sino que son circunstancias diferentes al despido, con las cuales el empleador atenta contra el derecho de asociación a través de actos de traslado o desmejoramiento, que tiene como objetivo desarrollar actividades antisindicales en contra de los trabajadores aforados, enfocado en aspectos psicológicos, como por ejemplo, producir comentarios que tiendan a disminuir el status político y sindical del dirigente, de la misma manera cuando se discrimina al trabajador aforado tildándolo de mal empleado o ubicándolo en instalaciones no propias para desarrollar su trabajo habitual. La finalidad de la acción de reinstalación es amparar a los trabajadores que gocen de la garantía del fuero sindical, con el fin de que no sean desmejorados en sus condiciones de trabajo, traslados a otros establecimientos de la misma empresa ni a otros municipios, sin justa causa y previa autorización judicial (Jimenez, 2016).

#### **Actividad No 4.**

##### **Extractivismo minero en Colombia**

**Ejecución:** Una vez abordados los parámetros y medidas de protección legal del trabajador con fuero sindical en Colombia, considero apropiado exponer brevemente uno de los escenarios problema para el desarrollo libre del trabajo y de la actividad sindical en el ámbito de la minería, especialmente en el territorio minero de Soto Norte, esto es, el fenómeno del extractivismo minero.

Teóricamente, el extractivismo es un modelo de producción a gran escala, orientado a la exportación, e implica la instalación de un enclave transnacional en áreas periféricas, se refiere a el asentamiento de la industria en poblaciones marginadas. Bajo las lógicas y dinámicas económicas, el Estado, tanto en sus niveles nacionales como subnacionales, tiene un particular

interés en este modo de producción, debido a los ingresos fiscales y a las dinámicas de crecimiento económico que permite generar (Göbel y Ulloa, 2014).

La piedra angular del negocio de extractivismo, consiste en la explotación de recursos demandados globalmente. Se trata de recursos insustituibles y escasos de hallar. Como consecuencia, el extractivismo implica la valorización de ciertos bienes y servicios ambientales, así como la desvalorización de otros a partir de imposiciones hegemónicas (financiación, valorización y mercantilización de la naturaleza). Además, origina reconfiguraciones relacionadas con el uso, el control y la significación del territorio, que modifican los espacios en los ámbitos local, regional, nacional y transnacional, con diversos efectos colaterales y nuevos entrelazamientos espaciales. Así se crean, por ejemplo, áreas destinadas a la explotación, es decir, «áreas de sacrificio» o áreas de conservación, que producen acaparamiento de tierra, desplazamiento de la población, el solapamiento y la fragmentación de lógicas de relacionamiento, así como el uso y control de la naturaleza. La extracción de recursos del subsuelo requiere insumos ambientales (agua, tierra) y tiene impactos irreversibles, con costos y riesgos para los pobladores locales, tanto en el presente como en el futuro (Göbel y Ulloa, 2014).

Una vez aclarado lo anterior, resulta oportuno mencionar que, la población de la provincia de Soto Norte, Santander, históricamente se ha reconocido por ejercer actividades laborales vinculadas a la minería. Desde 1901 a 1994, la comunidad definió su estilo de vida, de forma que fuera posible mantener una identidad propia que los representara como municipio. El desarrollo de las labores estaba definido por el sexo: las mujeres producían material artesanal en el que se destacaba la creación de cestería, joyería, tejidos y bordados, mientras que los hombres distribuían su tiempo en dos áreas: la primera, en la extracción mineral de forma artesanal y la segunda en la agricultura y engorde de animales (Álvarez, 2017).

La explotación minera a gran escala, tal como la desarrollada por MINESA S.A en un territorio cuya población reconoce la actividad minera como parte de su identidad labora, puede llegar a ser nocivo y desproporcional a los niveles de explotación adquiridos tradicionalmente y a las costumbres laborales de la población. Si se da continuidad al proyecto, es probable que a futuro sea la fuente de grandes incertidumbres entre los pobladores y por supuesto de las generaciones futuras, a quienes se les compromete sus oportunidades laborales y vida digna, así como el frustrado recuerdo de su identidad y cultura minera.

### **Actividad No 5.**

#### **Prácticas antisindicales en Colombia**

**Ejecución:** En razón a que, el presente informe de la práctica socio jurídica, busca sentar las bases doctrinales, jurisprudenciales y legales de la protección al trabajador minero sindicalista en Colombia, resulta oportuno explicar y caracterizar la violencia antisindical, a efectos de que el trabajador sindicalizado logre identificar el acto que atenta contra su dignidad y libertad.

En palabras de la profesora Carmenza Jaime Marín (Como se citó en Jaimes y Moreno, 2019), lo antisindical es cualquier agresión que se ejecute, induzca o tolere, y esté dirigida a entorpecer el desarrollo del derecho de asociación sindical, la penalización de la protesta social, el levantamiento de los fueros sindicales, la eliminación en la práctica de la convención colectiva, la imposición de los pactos colectivos, la creación de los sindicatos patronales y el irrespeto a las convenciones colectivas existentes, etc. Esta multiplicidad de conductas se concreta en el entendido de que, la violencia antisindical es instrumental, en tanto responde a unos actores que la ejercen y se benefician de ella para materializar sus intereses en términos de la relación capital-trabajo. Es preciso anotar que, existen cuatro tipos de violencia antisindical: i) la física, que se

dirige de manera directa y afecta personas, grupos y/o bienes sindicales, ii) la psicológica, en la que se encuentra amenazas, burlas, discriminación, persecución a los trabajadores, sus organizaciones y sus familias por el ejercicio de la actividad sindical, iii) la estructural, relativa a los daños que puede generar en la organización de los trabajadores, el poder político, económico, militar e incluso jurídico, y iv) la cultural, referente a aspectos culturales que legitiman y/o normalizan actos violentos en contra de las organizaciones sindicales, sus miembros y sus bienes.

En estos términos, de acuerdo a el caso en concreto, se pudo hallar en esta investigación que, los motivos de la terminación del contrato de los trabajadores, Sandra Milena Salcedo Villamizar; Jorge Andrés Lizcano; Ferney Augusto Lizcano Suárez; Myrian Gelvez Duque; Luis Ernesto Arias Blanco; Yanet Toloza Vega; Wilyan García Vera; Roque Julio Pérez y Marcela Parada Duran, responden a un acto arbitrario de la empresa, al ser despedidos sin justa causa probada y sin el cumplimiento de los requisitos legales, la empresa MINESA S.A, realiza una práctica antisindical sistemática y estructural, como mecanismo de presión para desintegrar la organización sindical y atentar contra el mínimo vital de los trabajadores directivos.

### **8.3 Tercer informe de práctica jurídico-social**

La minería de oro en Colombia se constituye como un sector representativo de la economía y generador de empleo, que en la actualidad se ha visto altamente demandado por la creciente inversión extranjera de intenciones extractivista a gran escala. En esta medida, las grandes empresas mineras en Colombia han promovido una suerte de institucionalización de las normas laborales que regulan la actividad minera, lo cual resulta ser una amenaza para el trabajador minero

y por supuesto, para el ejercicio de la actividad sindical. El dominio de la ley por el capital es a todas luces una infracción estatal que deja desamparado al trabajador (Panqueba, 2021).

El impacto de la labor minera en Colombia requiere de la dignificación del trabajo a través de diálogos de equidad y respeto por los derechos humanos y garantías laborales reales, con leyes que promuevan la distribución justa de la riqueza.

Durante el tercer mes de práctica se materializó la construcción de una estrategia pedagógica denominado, Tríptico interactivo jurídico, como método de socialización de la sentencia no. 12 2021 00224 01, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C, sala laboral, con el objeto de evidenciar el proceso judicial de reintegro laboral en el caso de los Nueve (9) sindicalistas de la provincia de Soto Norte, Santander vs Minesa S.A.S, la intención de este es brindar el conocimiento necesario sobre las medidas de protección que establece la ley laboral ante un despido injustificado de un aforado sindical, y por supuesto, el tríptico, es un reflejo de la promoción del derecho de asociación sindical y los límites de la autonomía patronal en armonía con la exigencia de condiciones dignas y justas del trabajo.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Promover la defensa de los derechos laborales colectivos e individuales de los usuarios adscritos al Centro de Atención Laboral CAL - Valledupar en el sector minero del departamento de Santander, afectados durante el proceso de licenciamiento ambiental del proyecto de explotación subterránea de minerales auroargentíferos Soto Norte promovido por la empresa minera Minesa S.A.S.

### **Objetivo específico**

Diseñar una estrategia pedagógica, Tríptico interactivo jurídico, como método de socialización de la sentencia No. 12 2021 00224 01, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C, sala laboral, que promueva el uso de las herramientas jurídicas para la defensa del derecho de asociación sindical, dirigida a los trabajadores mineros de la provincia de Soto Norte, Santander, miembros de la organización sindical SINTRAMIENERGÉTICA, seccional California, vinculados al centro de atención laboral CAL - Valledupar.

### **Actividad No 1.**

**Estudio sobre la importancia de la aplicación de una herramienta pedagógica como método de socialización del proceso judicial de reintegro a trabajadores aforados miembros de la organización sindical SINTRAMIENERGÉTICA, seccional California.**

**Ejecución:** Al analizar el contexto sociolaboral del sector minero, resultan importantes las diferentes etapas que se desarrollan antes, durante y luego de obtener el contrato de concesión. Por lo anterior, la particularidad en las condiciones laborales de cada trabajador en determinada etapa está directamente relacionada con la modalidad contractual y los trámites administrativos que puedan surgir en el proceso, en especial en la etapa de exploración previa al licenciamiento. En muchas ocasiones, las condiciones de estabilidad laboral se ven amenazadas por el descuido o mal trámite de la empresa en la solicitud de la licencia ambiental, con lo cual, se mantiene al trabajador en un estado de zozobra sin certeza alguna sobre su mínimo vital a futuro.

Por ende, luego de brindar asesoría jurídica a los trabajadores sindicalizados pertenecientes a SINTRAMIENERGÉTICA, seccional california, sobre las acciones legales como medios de protección de sus puestos de trabajo. El equipo CAL – Valledupar identifica que, el fallo favorable en la decisión de la sentencia No. 12 2021 00224 01, proferida por el Tribunal superior del distrito

judicial de Bogotá D.C, sala laboral, no solo amerita ser de público conocimiento entre el grueso de trabajadoras y trabajadores, sindicalizados o no, que prestan su fuerza de trabajo en el arte de la minería, sino que también dicho proceso requiere de un estudio entre la comunidad jurídica a efectos de reconocer los vacíos legales que impiden la protección real del derecho al trabajo en condiciones dignas de este sector gremial.

Lo anterior, tomando de presente que, luego de realizar una búsqueda dentro de la legislación y la jurisprudencia nacional, no fue posible reconocer un trámite legal que brindara una suerte de protección jurídica especial al trabajador minero contratado durante la etapa de exploración, y tampoco se hace mención frente a la incertidumbre laboral que debe enfrentar este, debido a los trámites administrativos a los cuales está sujeta la solicitud de licenciamiento ambiental, y de los cuales depende su permanencia en el puesto de trabajo.

En esta medida, al ser la regla general la aplicable al caso concreto, se devela la importancia de crear una herramienta pedagógica que permita divulgar la información de la decisión de la sentencia No. 12 2021 00224 01, en aras de advertir los logros y razones de derecho que viabilizaron el reintegro de los nueve trabajadores líderes sindicales despedidos por Minesa S.A.S sin una justa causa probada. Además, se considera que la creación del Tríptico interactivo jurídico como herramienta pedagógica, es un método apropiado porque permite exponer el caso y mostrar las alternativas legales que se pueden ajustar a situaciones semejantes, incluso reconoce otros escenarios de posible vulneración de derechos, tales como desmejoras salariales y reubicación de puesto de trabajo a sindicalista, sin alegar una justa causa, etc.

**Actividad No 2.**

**Diseño de estrategia pedagógica “Tríptico interactivo jurídico” como método de socialización de la sentencia No. 12 2021 00224 01, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C, Sala Laboral.**

**Ejecución:** Los trabajadores sindicalizados en Colombia son considerados una población vulnerable. La violencia antisindical es una de las causas que hacen de Colombia uno de los países más peligrosos del mundo para ser sindicalista, así como uno de los que menos sindicatos tiene en América Latina (BBC News Mundo, 2020). Bajo las lógicas del sindicalismo, como actividad militante que históricamente ha sido asociado al movimiento guerrillero, se constituye un estereotipo que no solo atenta directamente contra la integridad humana, sino que indirectamente es una barrera que impone límites a la protección y estabilidad laboral de los trabajadores sindicalistas. Por ello, un eslabón fundamental de la estrategia pedagógica “Tríptico interactivo jurídico”, se constituye en parte sobre las acciones legales dirigida a estos trabajadores sindicalizados, en el marco de un despido injustificado como mecanismo de coacción.

Fundamentalmente se aborda el contenido de la sentencia No. 12 2021 00224 01, proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C, sala laboral, realizando un análisis concreto sobre los hechos relevantes, los argumentos jurídicos de los trabajadores despedidos y la empresa Minesa S.A.S, el problema jurídico expuesto desde una mirada amplia del proceso, así como las decisiones de primera y segunda instancia. Finalmente se hace una explicación de las figuras jurídicas referidas en la sentencia, tales como el fuero sindical, la estabilidad laboral reforzada y el proceso especial de levantamiento de fuero sindical. A la par, se desarrolla la idea de las causales legales para el despido de un trabajador, así como preceptos y /o acciones legales idóneas y eficaces para la protección del trabajo.

No está de más aclarar que, la estrategia pedagógica, se propone como un método de capacitación en derecho laboral colectivo, tomando fundamento en el incentivo de la libertad y derecho de asociación sindical, así como también constituye en un repositorio jurídico-doctrinal que pretende interactuar con los trabajadores minero en el conocimiento jurídico de un caso concreto que afecta al gremio sindical y a los trabajadores en general, en la reivindicación de sus derechos.

Figura 14.

Tríptico interactivo jurídico.

**3. LA EMPRESA MINESA S.A.S OMITIÓ UN DEBER LEGAL.**

La Empresa cometió una falta al llevar a cabo la terminación de los contratos de un trabajo sin atender a regla general del artículo 408 del C.S.T. que dispone lo siguiente: 'El patrono, para poder despedir a un trabajador aforado, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, debe obtener el permiso del juez competente, quien lo negará siempre que no compruebe la existencia de una justa causa, las cuales se establecen en el artículo 410 y 62 del C.S.T.'

**4. LA EMPRESA NO SOLICITÓ EL LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL.**

El proceso de levantamiento del fuero es una demanda promovida por el empleador con la finalidad de obtener el permiso del juez laboral para despedir o trasladar a un trabajador amparado con fuero sindical. En este sentido, lo que se busca es: (1) se verifica la ocurrencia de la causa que alega el empleador, y (2) se analiza la legalidad o ilegalidad. Las acciones que emergen del fuero sindical prescriben en el término de 2 meses contados para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa.

**¿CON QUÉ ACCIONES CUENTA EL TRABAJADOR AFORADO PARA PROTEGER SUS DERECHOS?**

- **ACCIÓN DE REINTEGRO:** Es un mecanismo para la protección de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical de los empleados amparados con fuero sindical, despedidos sin previa calificación judicial. Esta acción se debe iniciar en los dos (2) meses siguientes contados desde la fecha de despido, pues la acción de reintegro prescribe o se extingue a los dos (2) meses luego de producida la desvinculación laboral.
- **ACCIÓN DE REINSTALACIÓN:** Es un mecanismo que ampara a los trabajadores que gozan de la garantía del fuero sindical, con el fin de que no sean desmejorados en sus condiciones de trabajo, trasladados a otros establecimientos de la misma empresa ni a otros municipios, sin justa causa y previa autorización judicial.

Excepcionalmente la ACCIÓN DE TUTELA, pero no desplaza automáticamente al canal judicial ordinario, a menos que en el caso concreto resulte probada alguna circunstancia que reste mérito a la idoneidad y eficacia de la acción de reintegro para aforados sindicales.

**COMENTARIOS FINALES.**

la causal que alega la empresa MINESA S.A. para finalizar la relación laboral con los trabajadores, directivos sindicales y aforados, esto es, "la insubsistencia de causa y objeto del contrato de trabajo". No hace parte de la lista cerrada del artículo 62, por tanto, se toma como fundamento lo expresado por el Tribunal superior del distrito judicial de Bogotá D.C. sala laboral, sentencia judicial No.12 2021 00224, conforme el cual. "dicha causal no es sustento legal para dar por terminada la relación laboral, toda vez que era necesario previamente que el Juez laboral evaluara su condición de aplicabilidad para el caso en concreto." Tal como lo expresa la regla general del artículo 408 del C.S.T.

Además, se debe resaltar que, la trabajadora MARCELA PARADA DURAN, como integrante la comisión de reclamos de SINTRAMINERGETICA, goza de fuero sindical, teniendo en cuenta la interpretación del artículo 406 del CST, según el cual, se predica que la existencia de dos o más comisiones de reclamos dentro de una misma empresa, por tanto el no ser probada dicha condición por parte de la empresa, se presume de pleno derecho el fuero sindical a favor de la trabajadora, pues logró demostrar ser parte de la comisión estatutaria de reclamos de la asociación sindical SINTRAMINERGETICA, SECCIONAL CALIFORNIA.

**REFERENCIAS.**

- TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C. SALA LABORAL. (2021). SENTENCIA NO. 12 2021 00224 01.
- 1950, L. 2. (s.f.). Código Sustantivo del trabajo. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SENTENCIA NO. 12 2021 00224 01.**

**CASO: NUEVE (9) SINDICALISTAS DE SOTO NORTE VS MINESA S.A.S.**

**ANTECEDENTES.**

Los señores SANDRA MILENA SALCEDO VILLAMIZAR; JORGE ANDRÉS LIZCANO; FERNEY AUGUSTO LIZCANO SUÁREZ; MYRIAN GELVEZ DUQUE; LUIS ERNESTO ARIAS BLANCO; YANET TOLOZA VEGA; WILYAN GARCÍA VERA; ROQUE JULIO PÉREZ Y MARCELA PARADA DURAN, fueron vinculados a través de contrato de trabajo a término indefinido en la Empresa SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER - MINESA SAS.

Los primeros Ocho (8) trabajadores conformaban la Junta Directiva de la asociación sindical SINTRAMINERGETICA, SECCIONAL CALIFORNIA. Por su parte, la señora MARCELA PARADA DURAN pertenecía a la Comisión estatutaria de reclamos de dicho sindicato.

El día 26 DE FEBRERO DE 2021, estos trabajadores fueron notificados por parte de la Empresa SOCIEDAD MINERA DE SANTANDER - MINESA SAS de la terminación de sus contratos de trabajo exponiendo como justa causa la denominada: "Extinción de contrato de trabajo por insubsistencia de la causa y objeto"

Figura 15.

Tríptico interactivo jurídico.

**¿CUÁL FUE EL FUNDAMENTO JURÍDICO DE LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL?**

**1. SON TRABAJADORES CON FUERO SINDICAL.**

El fuero sindical es la figura jurídica que protege a los directivos de un sindicato de ser despedidos sin la previa intervención de un juez laboral. Con ello la ley protege al trabajador para que pueda desarrollar libremente su actividad sindical sin temor a que el empleador tome represalias en su contra.

El artículo 406 del código sustantivo del trabajo señala expresamente los trabajadores que están cobijados y protegidos por el fuero sindical, y son los siguientes:

- Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses.
- Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
- Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.
- Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo periodo de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

La protección del fuero sindical es exclusivamente para estos trabajadores y por el tiempo allí estipulado.

**2. LOS TRABAJADORES DESPEDIDOS GOZAN DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO SINDICAL.**

Teniendo en cuenta que, la estabilidad laboral reforzada se fundamenta 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 mismo.
- (iv) A que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva.

El artículo 39 de la Constitución, en su inciso 4, prevé el fuero sindical como medida de protección del derecho fundamental de libertad y asociación sindical en favor de los representantes sindicales y se reconocen las garantías necesarias para el cumplimiento de su función sindical.

Así las cosas, Los trabajadores NO podía ser despedidos sin el previo levantamiento del fuero sindical.

**¿QUIÉN TIENE LA RAZÓN?**

**FALLO EN PRIMERA INSTANCIA.**

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá mediante sentencia del 20 de septiembre de 2021, declaró que los señores: SANDRA MILENA SALCEDO VILLAMIZAR, JORGE ANDRÉS LIZCANO, FERNEY AUGUSTO LIZCANO SUÁREZ, MYRIAN GELVEZ DUQUE, LUIS ERNESTO ARIAS BLANCO, YANET TOLOZA VEGA, WILYAN GARCÍA VERA y ROQUE JULIO PÉREZ se encuentran amparados por fuero sindical, declaró que la empresa despidió a dichos trabajadores sin autorización previa del juez laboral teniendo la obligación de realizar el trámite respectivo, condenó a la accionada a reintegrar a los trabajadores y negó el reintegro solicitado por MARCELA PARADA DURÁN.

**FALLOS EN SEGUNDA INSTANCIA, DECISIÓN DEFINITIVA.**

EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ, D.C., en sentencia No. 12 2021 00224 01, ordena DECLARAR que MARCELA PARADA DURÁN goza de fuero sindical como miembro de la comisión estatutaria de reclamos de SINTRAMIENERGÉTICA y en consecuencia, CONDENAR a la Empresa MINESA SAS a reintegrarla. En lo demás, CONFIRMAR la decisión anterior.

**¿CUÁL FUE EL PROBLEMA JURÍDICO?**

**¿SE VULNERARON LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES: SANDRA MILENA SALCEDO VILLAMIZAR; JORGE ANDRÉS LIZCANO; FERNEY AUGUSTO LIZCANO SUÁREZ; MYRIAN GELVEZ DUQUE; LUIS ERNESTO ARIAS BLANCO; YANET TOLOZA VEGA; WILYAN GARCÍA VERA; ROQUE JULIO PÉREZ Y MARCELA PARADA DURAN, AL SER DESPEDIDOS SIN PREVIA AUTORIZACIÓN JUDICIAL?**

**¿QUÉ DICE LA EMPRESA MINESA S.A.S?**

La empresa MINESA S.A.S, argumenta que actuó conforme a la ley, en razón a que la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) mediante auto No. 09674 del 02 de octubre de 2020 ordenó el archivo de la solicitud de la licencia ambiental para el proyecto "explotación subterránea de minerales auríferos Soto Norte". En esos términos, se entiende que el contrato de trabajo se da por terminado, debido a que se extinguió de pleno derecho por inasistencia de las causas que le dieron origen, conforme al numeral 2° del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo:

"El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen"

**¿CUÁL ES EL ARGUMENTO DE LOS TRABAJADORES?**

la causal alegada: "inasistencia de la causa y objeto", debido a la negativa de la licencia ambiental por parte del ANLA, no es causal suficiente para desconocer las disposiciones constitucionales y legales que rigen en materia laboral respecto al fuero sindical, teniendo en cuenta que, la Empresa MINESA SAS procedió con la terminación de los contratos de trabajo sin la autorización judicial correspondiente, es decir, sin el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo:

"... Garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo (...) sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo."

Nota: Tríptico interactivo jurídico.

Fuente: Elaboración propia.

### 8.4 Cuarto informe de práctica jurídico-social

El sector minero energético es un sector decisivo en la industria mundial y nacional, toda vez que sus resultados influyen directamente en la economía y por ende en el desarrollo social del

país e implica necesariamente la generación de empleo en los territorios, pero también es cierto que, agrupa un gran cúmulo de informalidad, tercerización y marginalidad en derechos.

En estos términos, durante el desarrollo de la presente práctica jurídico social, se logran identificar falencias entre los trabajadores respecto a la defensa del derecho de asociación sindical, la libertad para conformar un sindicato y el poder de la organización colectiva en la lucha por la constitución de derechos capaces de materializar la igualdad y la dignidad, valores necesarios que llenan de propósito una actividad con sentido y vivencias, un ejercicio de indignación que promueva el respeto supremo al cultivo de la vida y no un simple mínimo vital.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Promover la defensa de los derechos laborales colectivos e individuales de los usuarios adscritos al Centro de Atención Laboral CAL - Valledupar en el sector minero del departamento de Santander, afectados durante el proceso de licenciamiento ambiental del proyecto “explotación subterránea de minerales auroargentíferos Soto Norte” promovido por la empresa minera Minesa S.A.S.

### **Objetivo específico**

Realizar un análisis y conclusiones de la investigación jurídica sobre el el fuero sindical y la garantía de no discriminación en una relación laboral durante la etapa de exploración minera en Colombia.

## **Desarrollo**

Hacer parte del equipo jurídico CAL – Valledupar como practicante, permitió la construcción de una convicción profesional basada en realidades de vida de los trabajadores del sector minero energético en Colombia. La defensa por los derechos, no se refiere únicamente al andamiaje jurídico escrito y estricto de las leyes, sino a la defensa y promoción del sentimiento de dignidad en el ejercicio de una actividad que potencie el valor humano. Aunado, permitió desarrollar estrategias de defensa y reivindicación a los derechos y garantías laborales de los trabajadores pertenecientes a la asociación sindical de SINTRAMIENERGÉTICA, seccional californiana, a través de la herramienta pedagógica creada y denominada “Tríptico interactivo jurídico”, por medio de la cual se logra dar a conocer a los trabajadores, un caso concreto en el que se encuentran directamente relacionados, y las acciones jurídicas como medidas de protección ante una vulneración de sus garantías laborales como sindicalistas. A continuación, se evidencian los resultados de la presente investigación jurídica:

## **9. Conclusiones**

1. La atención jurídica brindada a los trabajadores Sandra Milena Salcedo Villamizar; Jorge Andrés Lizcano; Ferney Augusto Lizcano Suárez; Myrian Gelvez Duque; Luis Ernesto Arias Blanco; Yanet Toloza Vega; Wilyan García Vera; Roque Julio Pérez y Marcela Parada Duran, pertenecientes a la asociación sindical SINTRAMIENERGÉTICA, seccional California, y vinculados al Centro de Atención Laboral CAL – Valledupar, permite a los usuarios reconocer un escenario de vulneración de derechos y marca las directrices para que los trabajadores sindicalizados despedidos por Minesa S.A.S, realicen el trámite correspondiente para la reivindicación y protección de sus derechos laborales. Además, el equipo jurídico logra identificar vacíos legales respecto a la protección del trabajador con estabilidad laboral reforzada durante la etapa de exploración minera.

2. La sentencia No. 12 2021 00224 01, proferida por el tribunal superior del distrito judicial de Bogotá D.C, sala laboral, es un fallo importante para los trabajadores Sandra Milena Salcedo Villamizar; Jorge Andrés Lizcano; Ferney Augusto Lizcano Suárez; Myrian Gelvez Duque; Luis Ernesto Arias Blanco; Yanet Toloza Vega; Wilyan García Vera; Roque Julio Pérez y Marcela Parada Duran, toda vez que reconoce su calidad como aforados sindicales y amplía la interpretación del instituto jurídico reconocido bajo la figura de fuero sindical del artículo 405 del CST, que se ajustan al caso concreto, y entiende que la garantía del fuero sindical cobija derechos: a) no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni traslado a otro sitio o lugar de trabajo, salvo que exista una justa causa probada y; b) la justa causa debe ser previamente calificada por la autoridad competente.
3. La sentencia No. 12 2021 00224 01, marca un precedente en el caso, a través del abordaje del artículo 406 del CST, el ad quem afirma que la señora Marcela Parada Duran, es beneficiaria de la garantía de estabilidad laboral toda vez que, la existencia de dos o más sindicatos no es equivalente a la constitución de dos o más comisiones de reclamos dentro de una misma empresa, pues la misma contiene una carga probatoria que debía demostrarse en la etapa procesal correspondiente.
4. La sentencia en referencia No. 12 2021 00224 01, no es clara al omitir el análisis de la causal alegada por la Empresa Minesa S.A.S, Insubsistencia de causa y objeto del contrato de trabajo, toda vez que, al evitar la discusión impide la comprensión de la aplicación del

instituto jurídico fuero sindical en un contexto de cancelación de la solicitud de licencia ambiental para la etapa de exploración, en relación al código de minas Colombiano y el acto administrativo Auto No. 9674 – 2020 expedido por la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA). Lo cual, a todas luces es una problemática que pone en evidencia el vacío legal e interpretativo, y desconoce contextos propios de vulneración de los derechos laborales a trabajadores minero.

5. La ley 685 de 2001 o Código de Minas no determina un mecanismo de protección y estabilidad laboral especial para el trabajador minero, pese a la existencia del riesgo de la terminación de labores como consecuencia de los requisitos administrativos en la etapa de exploración, teniendo presente que en dicho periodo aún no se ha constituido una licencia ambiental y/o contrato de concesión minero.
6. El caso concreto, materia de estudio, describe una situación no prevista por la ley, en la cual el trabajador minero en etapa de exploración adquiere las garantías laborales que contempla el Código Sustantivo de Trabajo (CST). En esta medida se da aplicación a la regla general del artículo 408 del CST, en la que los trabajadores con fuero sindical pueden ser despedidos, siempre que se cumpla con los requisitos: la existencia de una justa causa para su despido y que la misma haya sido previamente valorada o calificada por un juez laboral. Así las cosas, la causal que alega la empresa Minesa S.A.S para finalizar la relación laboral con los trabajadores, directivos sindicales y aforados, insubsistencia de causa y objeto del contrato de trabajo, no se observa dentro de las 15 causales taxativas del artículo 62, siendo así, dicha causal no es sustento legal para dar por terminada la relación laboral,

toda vez que era necesario previamente que el Juez laboral evaluara su condición de aplicabilidad para el caso en concreto.

7. Se encuentra que, la decisión de la sentencia No. 12 2021 00224 01 no es completa, mantiene al trabajador en estado de zozobra, no ofrece un criterio integrado, un precedente, sobre la calificación de causa justa de terminación del contrato y el no levantamiento de fuero sindical con ocasión al archivo de la solicitud de licenciamiento ambiental. Por su parte, al hallarse sujeto a el trámite administrativo, la solicitud puede formularse nuevamente, sin tener en cuenta la desvinculación del trabajador y la promesa legal de estabilidad laboral reforzada.
8. En perspectiva, la presente investigación propone la extracción de minerales a gran escala como actividad promovida la Empresa Minesa S.A.S en un territorio cuya población reconoce la minería como parte de su identidad labora, toda vez que puede llegar a ser nocivo para las costumbres laborales de la población. Al darse continuidad al proyecto, es probable que se generen incertidumbres respecto al futuros de trabajo en la zona, y por supuesto de las generaciones futuras, a quienes se les compromete oportunidades laborales y vida digna.
9. Se logra evidenciar, mediante el caso concreto que la omisión del deber legal de la Empresa Minesa S.A.S, al no realizar la solicitud del proceso especial de levantamiento de fuero sindical ante la autoridad competente, y el actuar discriminatorio sobre (8) ocho de (10) diez directivos de la Junta sindical y (1) una representante de la comisión estatutaria de la

organización sindical, SINTRAMIENERGETICA, seccional California, es a todas luces una práctica antisindical sistemática y estructural que pretendía desintegrar la asociación.

10. La creación y posterior entrega del “Tríptico interactivo jurídico” como herramienta pedagógica, producto de esta práctica jurídica, fundamentalmente permitió a los trabajadores reconocer de su realidad laboral, y entender las figuras jurídicas referidas en la sentencia, tales como el fuero sindical, la estabilidad laboral reforzada y el proceso especial de levantamiento de fuero sindical; las causales legales para el despido de un trabajador aforado, así como preceptos y /o acciones legales idóneas y eficaces para la protección del trabajo.

### **Recomendaciones**

1. Se pudo evidenciar que existen barreras en el ejercicio de la libertad sindical y una amplia brecha de desinformación de las garantías de protección jurídico-laboral para los trabajadores del sector minero energético. En estos términos, se sugiere al convenio de la Escuela de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Industrial de Santander (UIS) y el Centro de Atención Laboral (CAL), articular académica y jurídicamente en la consolidación de seminarios de investigación y jornadas de capacitación jurídico formativas para los y las trabajadoras (formales e informales) del sector minero, en materia de protección de derechos y garantías jurídicas individuales y colectivas.
2. Aunado, se propone la utilización del tríptico interactivo jurídico, diseñado en ejercicio de la presente práctica, como herramienta pedagógica complementaria a las

capacitaciones, que permita exponer un caso concreto y analizar el estándar de conocimiento y protección de derechos laborales en el sector minero energético.

### Referencias bibliográficas

- Acosta, A. (25 de Julio de 2012). Extractivismo y neoextractivismo: dos caras de la misma maldición Ecoportal.com. [https://www.ecoportal.net/temas-especiales/mineria/extractivismo\\_y\\_neoextractivismo\\_dos\\_caras\\_de\\_la\\_misma\\_maldicion/#:~:text=Extractivismo%20y%20neoextractivismo%3A%20dos%20caras%20de%20la%20misma%20maldici%C3%B3n,-25%20julio%2C%202012&text=Aunque%20resul](https://www.ecoportal.net/temas-especiales/mineria/extractivismo_y_neoextractivismo_dos_caras_de_la_misma_maldicion/#:~:text=Extractivismo%20y%20neoextractivismo%3A%20dos%20caras%20de%20la%20misma%20maldici%C3%B3n,-25%20julio%2C%202012&text=Aunque%20resul)
- Agencia Nacional de Minería (s.f.). *El Título Minero*. [https://www.anm.gov.co/sites/default/files/DocumentosAnm/titulo\\_minero.pdf](https://www.anm.gov.co/sites/default/files/DocumentosAnm/titulo_minero.pdf)
- Alarcon, O. (2019). *El fuero sindical y la garantía de no discriminación de los directivos sindicales vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo*. (tesis doctoral). Universidad Externado, Bogotá, Colombia. [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/2152/GKAAA-spa-2019-El\\_fuero\\_sindical\\_y\\_la\\_garantia\\_de\\_no\\_discriminacion\\_de\\_los\\_directivos\\_sindicales\\_vinculados\\_mediante\\_contrato?sequence=1&isAllowed=y](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/2152/GKAAA-spa-2019-El_fuero_sindical_y_la_garantia_de_no_discriminacion_de_los_directivos_sindicales_vinculados_mediante_contrato?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez, A.M. (2017). *Memoria de las prácticas mineras en el municipio de California para fortalecer la educación ambiental* ( tesis de maestría). Universidad Santo Tomás, Bucaramanga, Colombia. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10956/2017AnaMilenaAlvarezGuerrero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asuntos legales.com*. (13 de septiembre de 2015). Nociones básicas sobre títulos mineros. <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/nociones-basicas-sobre-titulos-mineros-2300396#:~:text=Un%20t%C3%ADtulo%20minero%20es%20el,para%20que%20este%20%C3%BAltimo%20aproveche>
- Ballesteros, C. A. Vigencia de los principios del derecho laboral en un mundo globalizado. Aplicación al caso colombiano. . *Opinión jurídica*, 1 (1), 109-130. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/1285/1249>
- Barona,R. (2015). *Principales violaciones al derecho de asociación sindical*. Universidad Externado de Colombia.
- BBC News Mundo. (2020). Por qué en Colombia casi no hay sindicatos (y qué tiene que ver eso con los asesinatos de líderes sociales). *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-55060513>

Bonza, M., y Montoya., M. F. (s.f.). *Sector minero en colombia*. <https://docplayer.es/214341402-M-a-r-i-a-n-n-a-b-o-z-a-m-i-lt-o-n-f-e-r-n-a-n-d-o-m-o-n-t-o-y-a-sector-minero-en-colombia.html>

Centro de Atención Laboral (CAL). (s.f.). <https://calcolombia.co/sectores/minas/>

Cerquera, S. C. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: La tensión entre los derechos sociales laborales vs las políticas neoliberales de flexibilización*. (Tesis de magister). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62768/530018202018.pdf?sequence=1>

Código de Minas Colombiano. Ley 685 de 2001, Art 85. agosto 15 de 2001 (Colombia).

Código Sustantivo de Trabajo [CST]. Ley 2663 de 1950. Abril 5 de 1950 (Colombia).

Concepto 201812010100021[Agencia Nacional de Minería] por medio del cual se expone la consulta de las condiciones de explotación anticipada en la etapa de exploración. Octubre 10 de 2018. [https://www.anm.gov.co/sites/default/files/NormativaConceptosJuridicos/concepto\\_201812010100021.pdf](https://www.anm.gov.co/sites/default/files/NormativaConceptosJuridicos/concepto_201812010100021.pdf)

Consejo de Estado. Sala de lo contencioso administrativo sección segunda subsección B. Proceso. 11001-03-25-000-2014-01511-00(4912-14) (M.P. Sandra Lisset Ibarra Velez; julio 26 de 2018). <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/listados/tematica2.jsp?subtema=25288#:~:text=El%20derecho%20de%20asociaci%C3%B3n%20sindical%20es%20un%20derecho%20fundamental%20que,comunes%20de%20profesi%C3%B3n%20u%20oficio.>

Constitución Política de Colombia [Const]. Julio 7 de 1991(Colombia).

Corte Constitucional 2017.Sentencia T- 546 de 2017 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Perez; Agosto 25 de 2017).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=88760>

Corte constitucional. (2019). Sala novena de revisión de la corte constitucional. Sentencia T- 338-19 ( M.P. Alberto Rojas Ríos; Julio 26 de 2019). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=103772>

Corte Constitucional. Sala Plena de la Corte Constitucional. Sentencia C - 034-03 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett; enero 28 de 2003).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2003/C-034-03.htm#:~:text=Considera%20la%20actora%20que%20la,trabajadores%20despedidos%20por%20justa%20causa.>

Corte Constitucional. Sala Segunda de Revisión. Sentencia T-220/12 ( M.P. Mauricio González Cuervo; Marzo 20 de 2012).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-220-12.htm>

Corte Constitucional. Sentencia SU - 036 de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra; Enero 27 de 1999).

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17489>

Corte Constitucional. Sentencia T- 096 de 2010. Proceso T- 2.125.771 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez; febrero 15 de 2010).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2010/T-096-10.htm>

Cruz, L.Y. (2022). *Estabilidad Laboral Reforzada*.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/22854/Estabilidad%20Laboral%20Reforzada.pdf?sequence=1>

Decreto 2158 de 1948. Por medio del cual se expide el Código Procesal del trabajo y de la seguridad social. Junio 24 de 1948. D.O.N° 26.773.

Escuela Nacional Sindical (ENS). (2021). *El Plan de Acción Laboral en los cinco sectores priorizados*.

<https://calcolombia.co/wp-content/uploads/2021/07/PAL-2021-version-final.pdf>

Estas son las razones por las cuales la ANLA archivó el proyecto de minería Soto Norte en Santandere.(Octubre 03 de 2020). *Vanguardia*. Bucaramanga.Colombia.  
<https://www.vanguardia.com/economia/local/estas-son-las-razones-por-las-cuales-la-anla-archivo-el-proyecto-de-mineria-soto-norte-en-santander-BC2958047>

Göbel, B., & Ulloa, A. (2014). *Extractivismo minero en Colombia y América Latina*. [https://www.desigualdades.net/Resources/Publications/Extractivismo-minero-Goebel\\_Ulloa.pdf](https://www.desigualdades.net/Resources/Publications/Extractivismo-minero-Goebel_Ulloa.pdf)

Hernández, J. G., Villarreal, E. M., y Hainsfurth, J. C. (2017). El extractivismo minero a gran escala. Una amenaza neocolonial frente a la pervivencia del pueblo embera. Universidad de Caldas, Manizales, Colombia.

<http://vip.ucaldas.edu.co/lunazul/index.php/english-version/91-coleccion-articulos-espanol/265-el-extractivismo-minero-a-gran-escala#:~:text=El%20extractivismo%20es%20una%20expresi%C3%B3n,basado%20en%20la%20inversi%C3%B3n%20extranjera.>

Jaimes, M. V., y Moreno, C. A. (2019). *Violencia antisindical y prácticas sociales genocidas en Colombia: propuesta de caracterización del sindicato nacional de trabajadores del sistema agroalimentario como grupo nacional víctima de genocidio* (tesis de pregrado). Universidad Industrial de Santander, Bucaramanga, Colombia. <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2019/177959.pdf>

Jaramillo, I. D. (2010, Septiembre). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión jurídica*, 9 (18), 57-74. Universidad de Medellín, Colombia.

<https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/74/58>

Jimenez, D. (2016). *Prezi*. Acción de restitución o reinstalación. <https://prezi.com/rkqm-mflekxc/accion-de-restitucion-o-reinstalacion/#:~:text=La%20acci%C3%B3n%20de%20Restituci%C3%B3n%20o,previamente%20la%20autorizaci%C3%B3n%20judicial%20respectiva.>

Ley 712 de 2001. Por medio de la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo. Diciembre 05 de 2001. D.O. N° 44.640.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, núm. 143, 1971. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R143](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R143)

Panqueba, S. L. (2021). *Las Comunidades de Soto Norte y Bucaramanga Frente al Extractivismo Neoliberal: Una Propuesta Desde el Giro Eco-territorial y la Economía de Solidaridad en Defensa del Territorio y del Páramo de Santurbán*. (tesis de maestría). Bucaramanga, Colombia.

<https://noesis.uis.edu.co/server/api/core/bitstreams/b06381b1-fecd-4dfa-908b-b0ea56d313de/content>

Pinzón, J. A. (2021). *El "carrusel sindical" como abuso del derecho de asociación*. (tesis de pregrado). Universidad Externado de Colombia.

[https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/4276/GAA-spa-2021-El\\_carrusel\\_sindical\\_como\\_abuso\\_del\\_derecho\\_de\\_asociacion\\_sindical.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/4276/GAA-spa-2021-El_carrusel_sindical_como_abuso_del_derecho_de_asociacion_sindical.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sañudo, M. F., Quiñones, A. J., Copete, J. D., Díaz, J. R., Vargas, N., & Caceres, A. (2016). Extractivismo, conflictos y defensa del territorio: el caso del corregimiento de La Toma (Cauca, Colombia). *Desafíos*, 28(2), págs. 367- 409.

<http://www.scielo.org.co/pdf/desa/v28n2/v28n2a11.pdf>

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C, Sala Laboral. Proceso No. 12 2021 00224 01 (M.P. Luis Alfredo Varon Corredor; Octubre 15 de 2021).

Villamizar, S.M., y otros vs Sociedad Minera de Santander - Minesa S.A.S (2021). *Demanda especial de fuero sindical- Acción de reintegro*. Bogotá D.C. Colombia.