



**EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA PEQUEÑA MINERÍA EN EL MUNICIPIO DE
SEGOVIA**

**MARIA PAULINA VILLEGAS VILLA
ASTRID LILIANA GONZÁLEZ BRAVO**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO

MEDELLÍN

2019

**EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA PEQUEÑA MINERÍA EN EL MUNICIPIO DE
SEGOVIA**

Por:

MARIA PAULINA VILLEGAS VILLA

ASTRID LILIANAGONZÁLEZ BRAVO

Trabajo de grado para optar al título de:

ABOGADA

ASESOR:

DR. CARLOS ARTURO PIEDRAHITA CÁRDENAS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA

FACULTAD DE DERECHO

MEDELLÍN

2019

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma Latinoamericana por brindarnos tan sólida formación académica y humanística. Así mismo, a cada uno de los docentes de la facultad de Derecho por compartir con nosotras sus conocimientos y valiosa experiencia profesional.

A mis padres y a mis tías, quienes de manera inconmensurable me brindaron el apoyo necesario para lograr mi objetivo de ser una abogada unaulista.

(Maria Paulina Villegas Villa).

A mi familia y a Dorlyn Sanabria. Su apoyo incondicional fue fundamental para alcanzar mis metas académicas en este importante proceso de convertirme en una abogada unaulista.

(Astrid Liliana González Bravo).

RESUMEN

El presente trabajo pretende abordar la figura jurídica del contrato individual de trabajo consagrada en el título I del Decreto-Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo) en relación con la actividad del pequeño minero en el municipio de Segovia-Antioquia. La actividad minera como una manifestación del principio constitucional del trabajo, contrario a lo que se piensa no goza de una regulación especial, por lo menos desde el punto de vista contractual. En razón de esto, no podría hablarse en Colombia de un “contrato de trabajo minero” de naturaleza especial que regule las relaciones laborales que se suscitan al interior de tan importante actividad.

Segovia es un municipio ubicado en el nordeste antioqueño que se caracteriza por su alta productividad aurífera. Históricamente ha sido una región dedicada a la explotación del subsuelo a través de grandes multinacionales, especialmente la Frontino Gold Mines (hoy llamada “Gran Colombia Mines”). Dicha empresa durante más de 150 años ha ejercido en el territorio segoviano la minería en sus distintas modalidades y ha garantizado los derechos laborales de una cantidad importante de trabajadores mineros en virtud de vínculos contractuales enmarcados en la legalidad.

No obstante, dichos beneficios no han sido suficientes para cubrir la totalidad de la población minera del municipio y por ende, muchas personas se han visto avocadas a ejercer la minería de forma irregular, creando sociedades de hecho sin ningún tipo de regulación jurídica y generando con ello múltiples escenarios de informalidad, cuya consecuencia es la vulneración de derechos laborales de los pequeños trabajadores mineros que prestan su mano de obra sin más garantía que la mera remuneración al final del día.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	7
Pregunta de investigación	11
Objetivo general.....	11
Objetivos específicos	11

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DE LA ACTIVIDAD MINERA

1.1.La Minería en Colombia	12
1.2.Ordenamiento Jurídico Minero.	15
1.3.El Contrato de Concesión Minera.....	17
1.4.Clasificación de la Minería en la Ley 685 de 2001	20
1.5.Segovia. Municipio de Tradición Minera	22

CAPÍTULO II

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

2.1. La Relación Laboral y el Contrato de Trabajo.....	28
2.2. El Contrato Individual de Trabajo.	30
2.2.1.Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo.....	32
2.2.2. Tipologías Contractuales en el Código Sustantivo del Trabajo.....	33
2.3. El Principio de la Primacía de la Realidad sobre Las Formalidades.	35
2.4.El Contrato Realidad.....	36
2.5. El Contrato de Trabajo Minero	38

CAPÍTULO III

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA PEQUEÑAMINERÍA EN SEGOVIA ¿REGLA GENERAL O FIGURA EXCEPCIONAL?

3.1. El Trabajo como Derecho Fundamental	43
3.2. El Trabajador Minero en el Municipio de Segovia.....	46
3.3. Trabajo de Campo.....	49
4. Conclusiones	57
5. Referencias.....	59

INTRODUCCIÓN

El título I del Decreto 2363 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), contiene el régimen contractual aplicable a las relaciones laborales de carácter individual en Colombia. En este articulado se plasmaron una serie de requisitos que deben concurrir para que se configure un verdadero contrato de trabajo. Adicionalmente, establece las modalidades, duración, ejecución y terminación del contrato.

La actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia de este respecto del empleador y un salario como retribución del servicio constituyen los elementos esenciales del contrato individual de trabajo en los términos del artículo 23° de la norma precitada. Se presume que toda relación laboral se encuentra regida por un contrato de trabajo (artículo 24°).

Del contrato de trabajo surgen una serie de beneficios adicionales al salario denominados prestaciones sociales. La Corte Suprema de Justicia (1985) las ha definido como aquello que debe el patrono (entiéndase empleador) al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación laboral o con motivo de la misma.

De esta definición se desprende el deseo que ha tenido el legislador de prever y cubrir los posibles riesgos que puede tener un trabajador con ocasión de sus labores y la necesidad de cubrirlos a través de garantías, normalmente de naturaleza económica. Son prestaciones sociales, a manera de ejemplo: la prima de servicios, el auxilio a la cesantía y los intereses al auxilio a la cesantía.

Toda actividad laborar trae consigo un riesgo. Según la Guía para la Identificación de los Peligros y la Valoración de los Riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional-GT45, el riesgo es la combinación de la probabilidad de que ocurra uno o varios eventos o exposiciones peligrosas y la severidad de lesión o enfermedad que pueden ser causadas por tales eventos.

De allí la importancia de que el empleador previendo dichos eventos dañosos pague oportunamente a los trabajadores las prestaciones sociales derivadas de la relación laboral y los afilie al Sistema de Seguridad Social Integral, pues de otra manera, el trabajador estaría desamparado ante un eventual suceso peligroso.

La minería es una de las actividades con mayores riesgos. En un escenario ideal, resultaría plausible que todos los trabajadores estuviesen prestando sus servicios en virtud de un contrato de trabajo o por lo menos se encontrasen protegidos ante eventuales contingencias derivadas del riesgo. Pero en Colombia esto no siempre es posible por las falencias en el ordenamiento jurídico en materia laboral y los múltiples problemas de índole social y económica.

Mediante el presente trabajo se busca realizar un análisis de la figura del contrato individual de trabajo consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, así como de sus características, modalidades, consecuencias jurídicas, prerrogativas y beneficios derivados del mismo y establecer la frecuencia con la que esta figura se aplica en las relaciones laborales derivadas de la actividad minera en el municipio de Segovia-Antioquia, especialmente en la pequeña minería.

Esta monografía está compuesta de tres capítulos a lo largo de los cuales se pretende introducir al lector en la actividad minera en Colombia, el régimen legal del contrato individual de trabajo y su incidencia en la pequeña minería.

En el capítulo uno se abordará las generalidades del sector minero en Colombia y el régimen jurídico aplicable, particularmente aquel contenido en la ley 685 de 2001, actual Código de Minas. La minería constituye uno de los sectores más importantes de la economía del país pues aporta un alto porcentaje del PIB nacional y vincula laboralmente a una cantidad considerable de personas.

Segovia es uno de los municipios con mayor producción de oro en Colombia. De hecho aporta casi la mitad de la producción aurífera de Antioquia y un aproximado del 6,6% de la producción total del país. Desde hace más de 150 años opera en dicho municipio la multinacional Gran Colombia Gold (antes llamada Frontino Gold Mines) bajo un reconocimiento de propiedad privada-RPP perpetuo. Esta empresa vincula laboralmente un amplio sector de la mano de obra del municipio pero para efectos de esta investigación, interesa saber de qué manera se vinculan laboralmente el resto de trabajadores que no alcanzan a emplearse formalmente.

A lo largo del capítulo dos se realizará un estudio sobre la figura del contrato individual del trabajo, sus características esenciales y su relación con el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades consagrado en el artículo 53° de la constitución política, el cual establece que ante la incertidumbre sobre la existencia o no de una relación laboral, deberá preferirse lo factico antes que las formalidades o las apariencias.

En el tercer y último capítulo se hará un análisis de la minería en Segovia, así como de las formas históricas y tradicionales de ejercer la labor minera en el municipio y los procedimientos administrativos mediante los cuales un trabajador puede ejercer dicha actividad en forma legal, bien sea de manera individual o bien, formando sociedades (unidades mineras).

Finalmente se presentarán los resultados de un trabajo de campo en el que se intenta dar respuesta a la pregunta problematizadora de la presente investigación, a través de la cual se busca verificar con qué frecuencia se aplica el contrato de trabajo a la hora de vincular laboralmente a los pequeños trabajadores mineros del municipio de Segovia y cuáles son algunas de las consecuencias de ejercer la minería sin garantías laborales adecuadas que permitan afrontar el riesgo que representa esta actividad.

Se espera pues que los resultados obtenidos con el presente trabajo sirvan para que la comunidad académica en general se nutra de algunos conocimientos en materia de derecho laboral individual aplicado a la actividad minera y sirva como referencia para futuras investigaciones, bien sea en el área de derecho minero o laboral. No se pretende dar respuestas categóricas sino más bien, dejar planteamientos abiertos para el debate.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Es el contrato de trabajo una regla general o una figura excepcional en la pequeña minería del municipio de Segovia?

OBJETIVO GENERAL

Verificar si el contrato de trabajo es una regla general o una figura excepcional en la pequeña minería del municipio de Segovia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-Describir las principales características del sector minero en Colombia y su relación con la minería en el municipio de Segovia.

-Analizar el contrato individual de trabajo y su aplicabilidad en la actividad minera en Colombia.

-Identificar mediante un trabajo de campo cómo se regulan las relaciones laborales del pequeño trabajador minero en el municipio de Segovia.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES DE LA ACTIVIDAD MINERA

La definición clásica de la economía indica que una sociedad crece y se desarrolla cuando está en capacidad de administrar y distribuir eficientemente los recursos escasos de que dispone. Es así como el hombre, en su afán de proveerse de lo necesario para subsistir, históricamente ha desempeñado múltiples labores para lograr su cometido; desde la agricultura y la pesca, pasando por la ganadería y por supuesto, la minería.

De acuerdo con el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la minería es el arte de laborar en las minas. A su vez, una mina es una excavación que se hace para extraer un mineral. De allí que con dicho procedimiento extractivo, el ser humano ha encontrado una fuente económica realmente importante para el desarrollo de las naciones.

Dada la importancia de la minería para la humanidad y particularmente para Colombia, a continuación se hará un esbozo de la actividad minera y su impacto en la economía del país. Este capítulo, más que un análisis histórico de la minería en Colombia, busca contextualizar la realidad minera del orden nacional con la realidad del trabajador minero a pequeña escala.

1.1. La Minería en Colombia.

Colombia por naturaleza es un país rico en biodiversidad y recursos naturales. Tal riqueza genera un verdadero atractivo como quiera que el hombre, en su afán de solventar sus necesidades básicas, históricamente ha ejercido toda clase de actividades tendientes a la explotación de los recursos de que dispone, tanto renovables como no renovables.

En este contexto, el sector minero se erige como un importante motor de desarrollo económico para Colombia. Según datos del Banco Mundial (2018) Colombia posee un PIB de aproximadamente USD 330,228 billones, siendo actualmente la cuarta economía en América Latina.

Gran parte de estas cifras (2,0%) obedecen al sector minero. Desde épocas de la conquista, es de perogrullo decir que Colombia ha sido altamente explotada en sus recursos naturales. Durante 5 siglos, han emergido del subsuelo miles de toneladas de minerales y recursos no renovables que han enriquecido ciertos sectores económicos, sobre todo a las clases dominantes.

A manera de ejemplo, entre 1493 y 1999, Colombia ha producido anualmente en promedio 8'110.000 onzas troy de oro (Poveda Ramos, 2015, p. 26). Haciendo la conversión, una onza troy equivale a 31,10 gramos, lo que constituye una cifra exorbitante en términos de producción aurífera en Colombia. Resalta Poveda (2015, p. 77) que “en doscientos años de República, la minería de nuestro suelo (sin contar petróleo ni gas) ha producido riqueza por valor de ochocientos mil millones de dólares.”

De acuerdo a los datos de la Agencia Nacional de Minería- ANM (2018, p. 6) el sector minero en Colombia genera más de un millón de empleos directos e indirectos. El 61% de las exportaciones de 2017 corresponden a combustibles e industria extractiva. De esta última, Colombia ha obtenido ingresos por alrededor de 4,8 billones de dólares.

La producción mineral de Colombia entre 2014 y 2017 fue realmente buena. En promedio, el país produjo en dichos años: 88.5 millones de toneladas de carbón, 85.7 millones de libras de níquel, 54.7 ton de oro, 2.2 millones de quilates de esmeraldas y más de 700 millones de

toneladas de Hierro. Según estos datos, concluye la ANM que Colombia se consolida como uno de los mayores productores de recursos minerales en América Latina.

El constituyente de 1991, no ajeno a esta tendencia de explotación, expresó categóricamente en el artículo 332° de la carta política que el Estado es propietario del subsuelo y de los recursos naturales no renovables. Ello significa que el mismo Estado puede, per se, disponer de estos recursos en pro del bienestar de los asociados o con el fin de lograr un crecimiento importante, en términos de política económica.

Con respecto a la propiedad minera, el Consejo de Estado se ha pronunciado en los siguientes términos:

La legislación sobre propiedad minera en Colombia se divide en tres grandes períodos: (i) desde la conquista hasta 1858; (ii) de 1858 a 1886 y (iii) de 1886 hasta hoy. En el primer período, básicamente continuó rigiendo la legislación española que partía del supuesto de que el subsuelo pertenecía a la Corona y después a la República y no al dueño del suelo. El segundo período, la situación jurídica del subsuelo cambió drásticamente al modificarse la tradición legislativa del país sobre la propiedad minera, al señalar que -con excepción de las esmeraldas, sal de gema, oro, plata, platino y cobre- las minas pertenecían al propietario del subsuelo. El tercer período, comienza con la Carta de 1886 que recobró para el dominio del Estado las minas y los yacimientos de hidrocarburos, o lo que es igual, supuso restaurar el régimen de propiedad del subsuelo minero vigente antes del 22 de mayo de 1858. (Consejo de Estado, 2012).

De la anterior ponencia, se puede concluir que durante la mayor parte del tiempo, el Estado colombiano ha ejercido su dominio sobre la propiedad de los recursos naturales derivados del subsuelo, sin perjuicio de los derechos que le asisten a los particulares, quienes eventualmente podrán acceder a dichos recursos, en los términos legalmente establecidos.

1.2. Ordenamiento Jurídico Minero.

Como se dijo anteriormente, Colombia ejerce un dominio estatal del sector minero y para lograrlo cuenta con un ordenamiento jurídico encaminado a regular la actividad de la minería en los distintos niveles de la administración. Desde el punto de vista de la institucionalidad, el sector minero del orden nacional está compuesto por las siguientes entidades:

- El Ministerio de Minas y Energía¹ y los viceministerios de Minas y de Energía.
- La Agencia Nacional de Minería².
- El Servicio Geológico Colombiano³.
- La Unidad de Planeación Minero-Energética⁴.

¹El artículo 206° de la Constitución Política de Colombia establece que los ministros y los directores de departamentos administrativos son los jefes de la administración en su respectiva dependencia. Bajo la dirección del Presidente de la República, les corresponde formular las políticas atinentes a su despacho, dirigir la actividad administrativa y ejecutar la ley. El Ministerio de Minas y Energía

² La Agencia Nacional de Minería es, de acuerdo al Decreto 4134 de 2011 una agencia estatal de naturaleza especial, del sector descentralizado de la rama ejecutiva del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, técnica y financiera, adscrita al Ministerio de Minas y Energía cuyo objeto principal es la administración y el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos minerales del Estado.

³ Es un Instituto Científico y Técnico adscrito al Ministerio de Minas y Energía cuyo objeto, según el artículo 3° del Decreto 4131 de 2011 es realizar la investigación científica básica y aplicada del potencial de recursos del subsuelo, adelantar el seguimiento y monitoreo de amenazas de origen geológico, entre otros.

⁴ El artículo 12° del Decreto 2119 de 1991 establece que la Unidad de Planeación Minero Energética del Ministerio de Minas y Energía, tiene el carácter de Unidad Administrativa Especial, y principal objetivo es la planeación integral del sector minero energético.

Desde el punto de vista jurídico, la principal norma que regula la minería en Colombia es la ley 685 de 2001, Código de Minas. En los términos del artículo 1°, el código tiene como objetivos de interés público fomentar la exploración técnica y la explotación de los recursos mineros de propiedad estatal y privada.

Así mismo dicha norma busca estimular estas actividades en orden a satisfacer los requerimientos de la demanda interna y externa de los mismos y a que su aprovechamiento se realice en forma armónica con los principios y normas de explotación racional de los recursos naturales no renovables y del ambiente, dentro de un concepto integral de desarrollo sostenible y del fortalecimiento económico y social del país.

Lo anterior, en concordancia con el artículo 80° de la Constitución Política de 1991 el cual dice que el Estado debe planificar el manejo y aprovechamiento de los recursos naturales, para garantizar su desarrollo sostenible, su conservación, restauración o sustitución. La ley 685 de 2001 en su artículo 5° establece que los recursos minerales yacentes al suelo o subsuelo son de propiedad exclusiva del Estado y que dicha propiedad se presume legalmente (artículo 6°).

Haciendo un paneo a través de la ley 685 de 2001, se puede observar el interés del legislador por regular la actividad minera desde el punto de vista sustancial y procedimental, enmarcando el contenido normativo en los lineamientos constitucionales.

Tal es así, que de acuerdo al artículo 13° de la norma mencionada, la industria minera en Colombia se declara de utilidad pública e interés social, dando cumplimiento al artículo 58° constitucional, el cual determina que el interés público o social prevalece ante el interés privado.

1.3. El Contrato de Concesión Minera.

El artículo 32° de la ley 80 de 1993, precepto normativo contentivo del régimen de contratación de la administración pública expresa que son contratos estatales todos los actos jurídicos generadores de obligaciones que celebren las entidades a que se refiere el presente estatuto, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales, o derivados del ejercicio de la autonomía de la voluntad.

El contrato de concesión hace parte de la tipología contractual estipulada en la ley 80 de 1993, la cual lo define en los siguientes términos:

Son contratos de concesión los que celebran las entidades estatales con el objeto de otorgar a una persona llamada concesionario la prestación, operación, explotación, organización o gestión, total o parcial, de un servicio público, o la construcción, explotación o conservación total o parcial, de una obra o bien destinados al servicio o uso público, así como todas aquellas actividades necesarias para la adecuada prestación o funcionamiento de la obra o servicio por cuenta y riesgo del concesionario y bajo la vigilancia y control de la entidad concedente, a cambio de una remuneración que puede consistir en derechos, tarifas, tasas, valorización, o en la participación que se le otorgue en la explotación del bien, o en una suma periódica, única o porcentual y, en general, en cualquier otra modalidad de contraprestación que las partes acuerden.

El profesor Rico Puerta (2018, p. 346) citando a la Corte Constitucional dice que “en términos generales, la concesión tiene por objeto otorgar a una persona facultad legal suficiente para la prestación por su cuenta y riesgo, de un servicio que es responsabilidad de la

administración”. Esta definición hace alusión sin duda a la noción de servicio público, entendido como aquella actividad realizada en pro del bienestar general de los habitantes del Estado.

Cuando se habla del contrato de concesión, es claro que el Estado conviene con el particular bien sea la prestación de un servicio o la explotación, construcción y mantenimiento de una obra. Dicho de otra forma, el contrato de concesión “surge debido a que una entidad pública que tiene a su cargo la prestación de un servicio público o realización de una obra, decide prestar dicho servicio o realizar dicha obra en forma indirecta” (Sánchez Novoa, 2011, p. 103).

Volviendo al régimen legal de la ley 685 de 2001, hay que decir que el contrato de concesión minera es ligeramente distinto al contenido en la ley 80 de 1993. Santos Rodríguez (2016, p. 68) le otorga al contrato de concesión minera la doble connotación de contrato estatal propiamente dicho y una concesión demanial⁵, es decir, una concesión de bienes públicos.

La concesión minera desde el punto de vista contractual, tiene sustento en el artículo 45° del Código de Minas:

El contrato de concesión minera es el que se celebra entre el Estado y un particular para efectuar, por cuenta y riesgo de este, los estudios, trabajos y obras de exploración de minerales de propiedad estatal que puedan encontrarse dentro de una zona determinada y para explotarlos en los términos y condiciones establecidos en este Código (...). El contrato de concesión comprende dentro de su objeto las fases de exploración técnica, explotación económica, beneficio de los minerales por cuenta y riesgo del concesionario y el cierre o abandono de los trabajos y obras correspondientes.

⁵ Según el Diccionario de la Real Academia Española, el término Demanial hace alusión a aquellos bienes de titularidad pública, sometidos a un régimen especial de utilización y protección.

Del contrato de concesión minera puede decirse entonces que, de acuerdo con el ordenamiento jurídico minero, es un contrato de adhesión, puesto que para celebrarse, no da lugar a prenegociar sus términos, condiciones y modalidades.

De igual manera quedan proscritas del contrato de concesión minera las cláusulas excepcionales que sí se encuentran presentes en la ley 80 de 1993. Con respecto a esta última, cabe mencionar que de acuerdo con el artículo 53°, sus disposiciones no se aplican al contrato de concesión minera, salvo algunas excepciones.

Para la explotación minera en Colombia, la ley establece que únicamente se podrá constituir, declarar y probar el derecho a explorar y explotar minas de propiedad estatal, mediante el contrato de concesión minera, debidamente otorgada e inscrita en el Registro Minero Nacional. Esta figura es la que comúnmente se conoce como título minero. El artículo 15° del Código de Minas dice que:

El contrato de concesión y los demás títulos emanados del Estado de que trata el artículo anterior, no transfieren al beneficiario un derecho de propiedad de los minerales "in situ" sino el de establecer, en forma exclusiva y temporal dentro del área otorgada, la existencia de minerales en cantidad y calidad aprovechables, a apropiárselos mediante su extracción o captación.

Esta postura concuerda con la tesis sostenida por el Consejo de Estado en el sentido de que la explotación minera concede un “derecho temporario a explorar y explotar recursos no renovables sin envolver dominio sobre los mismos, los que en todo tiempo seguirán siendo de propiedad estatal (Santofimio, 2018, p.151).

1.4. Clasificación de la Minería en la Ley 685 de 2001.

Como se dijo anteriormente, la actividad minera en Colombia se encuentra regulada por la ley 685 de 2001. De acuerdo a esta disposición normativa existe la minería ejercida en virtud de un título minero legalmente obtenido y bajo las condiciones del contrato de concesión minera, pero también existe la minería ocasional o sin título, la cual eventualmente podrá ser ejercida sin necesidad de un contrato de concesión minera, tal como lo expresa el artículo 15° del Código de Minas.

Dentro de la minería ocasional se encuentra la modalidad del barequeo, el cual consiste en el lavado de arenas por medios manuales sin ninguna ayuda de maquinaria o medios mecánicos y con el objeto de separar y recoger metales preciosos contenidos en dichas arenas. Esta actividad milenaria y de popular realización en Colombia, está regulada brevemente en los artículos 155° al 157° de la ley 685 de 2001.

A este punto ya se puede hilvanar una clasificación de la minería en Colombia. En primera instancia se tiene la minería legalmente constituida mediante la celebración de un contrato de concesión minera, conocida como “minería a gran escala” y luego está la minería a pequeña escala o pequeña minería.

Entre los varios términos utilizados para clasificar la minería se encuentran: la minería artesanal, la minería de subsistencia, la minería tradicional, la minería informal, la minería de hecho y la minería ilegal. Sin embargo, este último concepto no es de recibo por parte de las comunidades mineras porque el mismo trae implícita una aseveración criminal, por lo que es más dable hablar de minería irregular.

Aun cuando autores como Ortiz Cueto (2017, p. 19) han planteado una clasificación de la minería de acuerdo a cuatro tipos de personas: artesanos, pequeños, medianos y grandes mineros, no se observa que el Código de Minas contenga una clasificación detallada de la actividad minera en Colombia.

El legislador tiende a proteger los derechos de las personas naturales y jurídicas que cuentan con título minero debidamente registrado y frente a la pequeña minería, no existe regulación detallada, por lo menos en la ley 685 de 2001.

Esta tendencia permite inferir que la minería en Colombia corresponde a una actividad excluyente, como quiera que para ejercerla en debida forma y cumpliendo con los parámetros establecidos en la ley, es menester contar con una cantidad considerable de recursos técnicos, físicos, económicos y de gestión.

En palabras de Romero Ballestas (2011, p. 105), la minería no es una actividad para pobres pues aparte de los trámites legales, entre solicitudes, documentos y demás, el número de áreas de superficie minera obtenida no es garantía para la obtención de los recursos esperados y muchas veces, el pequeño minero se ve obligado a ceder la explotación minera a grandes empresas multinacionales que en muchas ocasiones, no prestan la remuneración acordada.

Por su parte, Enrique Orche (2003, p. 61) dice que las grandes explotaciones mineras son mucho más fáciles de controlar por parte del Estado y mucho más rentables en términos económicos. El autor resalta además que la pequeña minería y la minería artesanal tienen unas características especiales que las distinguen de la minería formal.

Las características de la PM y MA⁶ se pueden sintetizar desde el punto de vista técnico-económico en las dos siguientes: i) disponibilidad de recursos económicos limitados, que varía desde cuantías modestas, pero no necesariamente precarias, a economías de pura subsistencia. ii) Tecnificación de las explotaciones modesta a casi nula. (2003, p. 62).

1.5. Segovia. Municipio de Tradición Minera.

Después de realizar una contextualización de la actividad minera en Colombia y mencionar las principales autoridades que la regulan, el enfoque de las siguientes líneas está dirigido a la actividad minera en el municipio de Segovia y especialmente a la pequeña minería y las relaciones laborales que se suscitan de la misma, aunque dichos aspectos serán abordados más ampliamente de los capítulos subsiguientes.

Segovia es un municipio que se encuentra ubicado en la región nordeste⁷ del departamento de Antioquia. De acuerdo a fuentes oficiales⁸ la cabecera municipal se encuentra a una distancia de 227 km de Medellín, 650 metros sobre el nivel del mar y cuenta con una temperatura promedio de 24° centígrados.

Su principal actividad económica es la explotación de yacimientos auríferos, ya que el municipio produce aproximadamente el 39% del oro en la región y el 6,6% a nivel nacional. Estos datos hacen de Segovia uno de los municipios con mayor producción de oro en Colombia y Latinoamérica.

⁶ Siglas que hacen alusión a la pequeña minería y la minería artesanal respectivamente.

⁷ Región ubicada en la cordillera central entre los ríos Porce, Nechí y Magdalena.

Datos tomados del sitio web oficial del municipio de Segovia-Antioquia: <http://www.segovia-antioquia.gov.co/municipio/nuestro-municipio> (consultado en julio de 2019).

La región del nordeste, especialmente Segovia y Remedios, desde tiempos remotos ha sido una fuente atractiva para la explotación minera. Lenis Ballesteros (2007, p. 141) resalta que desde las primeras décadas del siglo XIX, muchas personas entre nacionales y extranjeros se plantearon la idea de explotar las riquezas naturales de Antioquia, particularmente en el nordeste, debido a “la copiosidad de yacimientos auríferos” hallados en dicha región.

Es así como a través del tiempo, la población segoviana fue adquiriendo una dependencia cada vez mayor de los recursos obtenidos de la actividad minera.

Resalta la fuente anteriormente citada que en “Segovia más del 85% de los habitantes vive de la minería, mediante contrato con la compañía Frontino, con sociedades mineras o como independientes”.

Las técnicas de explotación informal implementadas por los pequeños mineros del nordeste antioqueño, han sido aprendidas y adoptadas por trabajadores de otras regiones. Tal es el caso de una cantidad considerable de agricultores en el municipio de Buriticá, quienes de acuerdo a información de la Secretaría de Gobierno de Antioquia, dejaron sus actividades para prestar sus servicios a mineros informales de la zona (Silva Jaramillo, 2017, p. 167).

Hablar de minería en Segovia, es referirse fundamentalmente a la extracción de oro. Este metal precioso se extrae básicamente mediante dos modalidades: la mina de veta y la mina de aluvión. La minería a estos niveles requiere de grandes recursos económicos (capital, mano de obra, ingeniería avanzada, etc.), pues para la extracción del mineral, es menester realizar excavaciones al interior de la montaña y triturar la roca (Arbeláez Arango, 2015, p. 2).

Por la complejidad que representa la minería a gran escala, sobre todo desde el punto de vista económico y técnico, el Estado colombiano ha cedido parte importante del subsuelo a grandes empresas multinacionales entre las que se destacan:

La Continental Gold⁹, la Pacific Mining Company, la Pato Mining and Dredging Company que explotó durante décadas la rivera del Río Nechí y la Frontino Gold Mines cuya área de explotación se centró fundamentalmente en las minas de socavón de Remedios y Segovia (Poveda Ramos, 2018, p. 99).

Según datos del Sistema de Información Minero Colombiano¹⁰ entre 2012 y 2018 se produjeron en Antioquia 41'914.182 millones de gramos de oro, de los cuales 17'924.037 fueron extraídos en el municipio de Segovia, lo que equivale al 42.7% de la producción total. Es decir, Segovia aporta casi la mitad de la producción aurífera del departamento, lo que indica el potencial productivo de este municipio en materia de minería.

Estos datos corresponden únicamente a la actividad minera formal ya que de la pequeña minería o la minería irregular no existen fuentes lo suficientemente confiables para efectuar un análisis estadístico serio en términos de productividad. Lo que sí es cierto es que la pequeña minería en Colombia es una actividad frecuente en los municipios con mayor tradición minera, entre los que se destaca evidentemente Segovia.

⁹Actualmente es considerada la empresa minera de oro a gran escala más avanzada de Colombia. El 100% de sus actividades de extracción se concentran en el municipio de Buriticá, departamento de Antioquia. Tomado de: <https://www.continentalgold.com/es/> (consultado en julio de 2019).

¹⁰ Recuperado de: <http://www1.upme.gov.co/simco/Cifras-Sectoriales/Paginas/oro.aspx> (consultado en agosto de 2019).

Históricamente en Segovia operó una importante compañía que en su momento fue considerada la multinacional minera más influyente en Antioquia, la Frontino Gold Mines¹¹. Al respecto señala la Comisión andina de Juristas (1993, p. 17):

En 1906, un grupo de ingenieros ingleses y canadienses inició trabajos sobre algunas colinas de Segovia en lo que más tarde sería la “Frontino Gold Mines”. Al mismo tiempo trabajaron las planicies y las vegas de los ríos Nechí y Porce, dando comienzo a la instalación de los primeros campamentos de la empresa que se denominó “Pato Gold Mines Ltda.

La Frontino Gold Mines fue una de las empresas mineras más exitosas en Colombia. A pesar de que en la actualidad se conoce con otro nombre (Gran Colombia Gold o simplemente Oro Gold), cierto es que sigue siendo altamente productiva si se tiene en cuenta que solamente en 2016, extrajo más de 116.856 onzas troy en el departamento de Antioquia (Herrera, 2017, p. 13).

Si bien en principio la aparición de esta importante compañía trajo cierto grado de desarrollo a la región, la capacidad para contratar mano de obra calificada no fue suficiente para cubrir las necesidades de la población, por lo cual los índices de desempleo en el municipio fueron creciendo con el paso del tiempo.

En Segovia como en la mayoría de los municipios de tradición minera, se suscitan constantemente problemáticas de orden económico y social pues la población, sobre todo aquella que ostenta la mano de obra minera se considera flotante.

¹¹ La Frontino Gold Mines luego de más de 150 años ininterrumpidos de explotación minera en Segovia y un largo proceso de liquidación, jurídicamente dejó de existir en el año 2011. Tomado de: <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/frontino-gold-mines-dejo-existir-luego-agonia-35-anos-116592> (consultado en julio de 2019).

Esto significa que vive en un constante desplazamiento desde el municipio hacia otras localidades al ritmo de los llamados “apogeos mineros”. Este fenómeno genera inestabilidad laboral pues la mano de obra minera, únicamente permanece en el municipio durante la época del apogeo y una vez el mismo finaliza, lo abandonan sin más.

Puede ser que esta fluctuación fomente la minería informal pues en términos económicos podría resultar más rentable explotar una mina de manera transitoria hasta que la misma acabe y simplemente buscar nuevas fuentes de extracción.

De acuerdo al Plan de Desarrollo de Segovia correspondiente al periodo 2016-2019 (p. 230), algunos de los principales problemas del municipio se centran en los altos índices de desempleo y la mono producción minera en el territorio. El término “mono producción minera” llama la atención pues es bien sabido que durante más de un siglo, la multinacional Frontino Gold Mines explotó la región de Segovia y ha monopolizado la actividad minera en dicho municipio.

Según cifras de la administración municipal, el 38% de la población en edad de trabajar se encuentra inactiva (15.000 habitantes aproximadamente) número alarmante si se quiere, en una región que basa su economía principalmente en la actividad minera tanto formal como informal a través de la explotación artesanal, la venta de aluvión o comercialización de oro directamente.

Frente a la pequeña minería es preciso resaltar algunos datos recopilados por el profesor Leonardo Güiza (2013, p. 111) basado en los resultados del censo minero del año 2011. De las 14.357 minas existentes en Colombia para la época, únicamente el 2% son grandes, el 26% son medianas y el 72% son pequeñas, aspecto que permite inferir que la pequeña minería paradójicamente es la principal actividad minera del país y a su vez, la menos regulada.

A manera conclusiva es importante decir que en Colombia y particularmente el municipio de Segovia la actividad minera se concentra en unas cuantas compañías, mayormente multinacionales y que si bien estas organizaciones cuentan con todos los lineamientos técnicos y jurídicos para su funcionamiento, su cobertura no es suficiente para incluir a todos los trabajadores mineros y otorgarles las garantías laborales correspondientes.

La minería a pequeña escala, de acuerdo con Leonardo Güiza (2013, p. 116) abarca aproximadamente las tres cuartas partes de la actividad minera en Colombia. Ello significa que la gran mayoría de los mineros en el país son trabajadores a pequeña escala y por eso es importante preguntarse cómo se regulan las relaciones laborales en este escenario a la luz del ordenamiento jurídico.

CAPÍTULO II

EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En la minería, como en cualquier otra actividad humana surgen relaciones laborales, las cuales deben ser reguladas con el fin de prevenir o resolver posibles controversias entre el trabajador minero y el empleador minero (persona natural o jurídica de derecho público o privado) y de garantizar la efectividad de los derechos laborales.

Después de un recorrido por la actividad minera en Colombia y el municipio de Segovia, en el presente capítulo se pretende efectuar un análisis de los aspectos más relevantes del contrato individual de trabajo y su incidencia en las relaciones laborales mineras, las cuales se surten sin particularidades especiales, al menos desde el punto de vista contractual.

El punto de partida es el Código Sustantivo del Trabajo, el cual contiene los lineamientos fundamentales del contrato individual de trabajo, modalidades y duración, ejecución y efectos del contrato, prerrogativas y prestaciones derivadas del contrato de trabajo y las consecuencias jurídicas de la terminación de las relaciones laborales.

2.1. La Relación Laboral y el Contrato de Trabajo.

En los términos del artículo 22° del Decreto 2363 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), el contrato de trabajo es aquél por medio del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

Sin embargo, existen relaciones laborales en las que prima facie, no se vislumbra contrato de trabajo alguno. Para comprender esta afirmación, es importante aclarar la diferencia entre contrato de trabajo y relación laboral.

En primer lugar, ha dicho la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 24 de enero de 1977 que el contrato de trabajo es un acto jurídico en virtud del cual una persona natural llamada trabajador, presta determinados servicios personales bajo la continuada subordinación de una persona natural o jurídica llamada empleador y recibe de éste una remuneración llamada salario.

Cuando dicho convenio se pone en práctica, se está en presencia de una verdadera relación de trabajo. Para que exista contrato de trabajo, deberán concurrir tres elementos a saber: i) la actividad personal del trabajador. ii) subordinación o dependencia por parte del trabajador. iii) un salario como retribución.

Sin embargo, a pesar de la configuración de estos tres elementos, muchos empleadores desconocen la existencia del contrato de trabajo, bien sea por desconocimiento del ordenamiento jurídico o con el ánimo de evitar el cumplimiento de ciertas obligaciones dinerarias por concepto de prestaciones sociales o aportes a la seguridad social y disfrazan dicha relación laboral a través de otras figuras jurídicas ajenas al derecho del trabajo, tales como el contrato de prestación de servicios, propio del derecho civil.

De acuerdo al artículo 24° del Código Sustantivo de Trabajo, se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

La ley no define el concepto de "relación laboral" pero sí hace alusión a la existencia de una presunción legal frente al contrato de trabajo.

Isaza Cadavid (2015, p. 88) citando a la Corte Suprema de Justicia dice que la relación de trabajo personal es un hecho cierto e indicador que consiste en la ejecución o prestación de un servicio personal, material o no, que además es continuado, dependiente y remunerado.

Esta definición del máximo tribunal ordinario a todas luces resalta los tres elementos esenciales para la existencia del contrato de trabajo. La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia referida anteriormente dice:

Se trata de una relación sui generis claramente intervenida por el Estado a través de la legislación para proteger, tanto en su celebración, como en su ejecución y terminación los intereses del trabajador, como medio de mantener un equilibrio necesario entre las fuerzas del capital y del trabajo e impedir por este medio la explotación del asalariado. Es también, como es obvio, un contrato o relación que supone obligaciones mutuas que se encuentran casi en su totalidad señaladas en la ley, y cuyo cumplimiento recíproco es elemento fundamental para su mantenimiento.

2.2. El Contrato Individual de Trabajo.

Una vez establecida la correlación entre la relación laboral y el contrato de trabajo, es el momento de abordar este último de acuerdo al tratamiento legal y jurisprudencial dado al mismo en el ordenamiento jurídico. La primera aproximación al contrato de trabajo se encuentra en el artículo 22° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual lo define en los siguientes términos:

Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

El contrato de trabajo envuelve la noción de consentimiento (acuerdo de voluntades). La relación de trabajo, en cambio, surge de la prestación efectiva y real del servicio. Es un fenómeno jurídico que sustituye la noción subjetiva y civilista del contrato de trabajo y que lo excluye completamente como acuerdo de voluntades sin principio de ejecución real.

La Corte Suprema de Justicia ha definido el contrato de trabajo como un acto jurídico celebrado entre una persona natural, el trabajador, y una persona natural o jurídica, el patrono, para que el primero preste determinados servicios personales bajo la continuada subordinación del segundo, y reciba de él, a cambio una remuneración que genéricamente se llama salario.

López (2015, p. 44) dice que a pesar de que la ley no lo define, dentro del contrato de trabajo van intrínsecos los requisitos de validez de todo contrato, esto es, los señalados en el artículo 1502° del Código Civil: la capacidad, el consentimiento, el objeto y la causa lícita. El Código Sustantivo del Trabajo hace una especial mención al elemento capacidad.

Según el artículo 27° de dicha disposición, tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad. Esto sin perjuicio de los adolescentes facultados para trabajar, bajo las condiciones especiales establecidas en la ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia.

2.2.1. Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo.

El artículo 23° del Código Sustantivo del Trabajo dice que para que exista un contrato de trabajo se requiere que concurren 3 elementos esenciales a saber: i) la actividad personal del trabajador, ii) continuada subordinación del trabajador frente al empleador y iii) un salario como retribución del servicio.

Frente a la actividad personal del trabajador, ha dicho la Corte Suprema de Justicia que la ley exige que el trabajador ejecute la labor por sí mismo. Por tanto, si el patrono conviene en que el asalariado realice el trabajo con ayuda de otros, éstos asumen el carácter de dependientes del patrono. (Sentencia del 12 de febrero de 1962).

La dependencia o subordinación consiste en la facultad que tiene el patrono de dar órdenes al trabajador y el deber correlativo de éste de acatarlas. En otras palabras, el empleador tiene la posibilidad de disponer de la fuerza de trabajo dentro de los parámetros previamente establecidos en el acuerdo de voluntades.

De los elementos esenciales del contrato de trabajo quizás sea la subordinación la que mayor tratamiento jurisprudencial ha tenido, debido a que la misma tiene ciertas particularidades de interpretación. Dice la Corte Suprema de Justicia que:

Si para configurarse la existencia de un contrato de trabajo fuese indispensable la demostración plena de los tres elementos o requisitos fundamentales señalados por el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, ello significaría que la norma del 24 sería inoperante e inocua.

Por el contrario con la demostración del servicio, se presume el contrato de trabajo, sin que sea necesario, en general, producir la prueba de la subordinación. (Sentencia del 16 de diciembre de 1959).

La remuneración o salario constituye la retribución que recibe el trabajador por el servicio prestado. Dice el artículo 127° del Código Sustantivo del Trabajo que constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio.

El salario tiene además la característica de ser la obligación principal del empleador, la fuente de subsistencia del trabajador y una pretensión de índole económico susceptible de ser exigible por vía judicial y de la que eventualmente pudieran derivarse muchas de las acreencias laborales surgidas de la relación laboral (Wilches y Barrera, 2007, p. 29).

2.2.2. Tipologías Contractuales en el Código Sustantivo del Trabajo.

El contrato de trabajo propiamente dicho es un convenio jurídico en virtud del cual dos sujetos, empleador y trabajador, establecen una relación recíproca contentiva de derechos y obligaciones para ambas partes. Dicho convenio puede realizarse de distintas maneras sin que ello signifique que el contrato de trabajo se desnaturalice o pierda su esencia.

El legislador previendo esto quiso desligar del contrato de trabajo las solemnidades excesivas, y para ello plasmó en la norma diversas modalidades o tipologías contractuales. Según el artículo 37° del Código Sustantivo del Trabajo el contrato según su forma puede ser verbal o escrito y de no haber disposición expresa en contrario, no requiere forma especial alguna para su validez.

La Corte Suprema de Justicia en sentencia del 27 de junio de 2018 se ha referido a las solemnidades que han detenerse en cuenta para la celebración del contrato de trabajo en los siguientes términos:

En el ordenamiento laboral colombiano la regla general es la libertad de forma, es decir, las partes pueden exteriorizar su voluntad en cualquier forma (verbal o escrita), y solo excepcionalmente, cuando por razones de seguridad en las transacciones jurídicas o para proteger a la parte débil de la relación, el legislador establece una determinada formalidad, las partes deben avenirse a su cumplimiento a fin de que el acto jurídico sea válido.

De acuerdo a su duración, el contrato de trabajo podrá ser por un tiempo determinado o fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio o bien, por un tiempo indefinido de acuerdo al artículo 45° de la norma citada.

Frente al contrato accidental o transitorio debe indicarse que el mismo puede celebrarse de forma verbal o escrita y deberá ser de corta duración no mayor a un mes. El contrato por obra o labor determinada también puede pactarse de forma verbal o escrita y su principal característica es que la labor a ejecutar puede deducirse o determinarse claramente con el fin de que no se confunda con otra modalidad contractual.

El contrato a término indefinido, al igual que los anteriores, podrá celebrarse verbalmente o por escrito y según el artículo 47° numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo, tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen al mismo y la materia del trabajo.

No todos los contratos de trabajo pueden ser verbales. Tal es el caso del contrato a término fijo, el cual, de acuerdo con el artículo 45° deberá pactarse por escrito y su duración no podrá ser superior a tres (3) años, pero sí podrá renovarse indefinidamente. La ley laboral aclara que cuando el contrato es a término fijo inferior a un (1) año, el mismo podrá prorrogarse hasta por tres periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales, el término de renovación no podrá ser menos a un (1) año.

2.3. El Principio de la Primacía de la Realidad Sobre Las Formalidades.

La primacía de la realidad sobre las formalidades es un principio de rango constitucional cuyo sustento se encuentra el artículo 53° de la carta política de 1991. En virtud del mismo “la realidad de la labor empírica desempeñada por el trabajador, vale más que la forma de vinculación que se pretenda en el contrato” Cortés Morales (2018, p. 112).

Esta definición concuerda con la postura de la Corte Suprema de Justicia, la cual ha sostenido desde hace varias décadas que la relación de trabajo puede existir aun cuando las partes hayan dado una denominación diferente al vínculo que las une (Sentencia del 5 de mayo de 1975).

Dicho de otra forma, lo que consolida la relación laboral no es una solemnidad sino la realidad objetiva. La Corte Constitucional se ha referido este principio en los siguientes términos:

El principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las

simples formalidades. Y si la realidad demuestra que quien ejerce una profesión liberal o desarrolla un contrato aparentemente civil o comercial, lo hace bajo el sometimiento de una subordinación o dependencia con respecto a la persona natural o jurídica hacia la cual se presta el servicio, se configura la existencia de una evidente relación laboral. (Sentencia C-665 de 1998).

De acuerdo al principio de la primacía de la realidad, debe preferirse lo fáctico a lo aparente en documentos o en convenios ficticios, pues se está en presencia de una verdad laboral y no de una apariencia de acuerdos celebrados bajo la autonomía de la voluntad, que simula una prestación de servicios independientes de derecho civil o comercial para suprimir la subordinación como elemento constitutivo del vínculo intersubjetivo del trabajo (Obando, 2015, p. 121).

2.4. El Contrato Realidad.

El contrato realidad está fundado en el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades el cual establece que los hechos son “los que determinan la naturaleza jurídica de la situación producida”. En Caso de existir discordancia entre lo que sucede desde el punto de vista fáctico y lo que está pactado en algún documento o acuerdo verbal, deberá preferirse lo primero (Wilches y Barrera, 2007, p. 32).

Una definición más específica del contrato realidad lo da la Corte Constitucional en la sentencia T-750 de 2014. Contrato realidad es “aquél que teniendo apariencia distinta, encierra por sus contenidos materiales una verdadera relación laboral en donde se establece el primado de la sustancia sobre la forma”.

En esta providencia resalta la corte que con independencia de la denominación que se le dé a la relación laboral, siempre que se evidencien los elementos esenciales, la misma dará lugar a que se configure un verdadero contrato realidad.

Existe una mala práctica en Colombia que consiste en disfrazar las relaciones laborales a través de otras figuras jurídicas similares pero diferentes tales como las cooperativas de trabajo asociado, las empresas de servicios temporales o los contratos de prestación de servicios en los que, según la Corte Constitucional, la actividad desarrollada puede provenir de una persona jurídica con la que no existe el elemento de la subordinación laboral o dependencia consistente en la potestad de impartir órdenes en la ejecución de la labor contratada (Sentencia C-154 de 1997).

En las actividades laborales es de común aplicabilidad el contrato de prestación de servicios en perjuicio del contrato de trabajo. Si bien esta práctica se evidencia mucho más en las relaciones de los particulares con el Estado en su rol de empleador, sus elementos también se aplican en el ámbito privado, siendo el contrato de prestación de servicios una de las modalidades de contratación de personal más implementadas en la actualidad.

Pero hay una particularidad a resaltar en el contrato de prestación de servicios y esta consiste en que dicho contrato tiene un carácter excepcional. Es decir, la regla general es que la administración debe propender por adelantar la función pública a través de personal vinculado al Estado mediante una relación legal y reglamentaria y no meramente a través de contratos de prestación de servicios.

A manera de síntesis se resalta que el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades y de manera tácita del contrato realidad se elevó a rango constitucional con el fin de proteger los derechos del trabajador. De hecho desde el punto de vista probatorio es el empleador el llamado a desvirtuar la presunción del artículo 24° del Código Sustantivo del Trabajo, la cual, como se dijo anteriormente, establece que en toda relación de trabajo hay un contrato de trabajo.

Al respecto ha dicho la Corte Constitucional que cuando se encuentre acreditada la prestación personal del servicio no es necesario acreditar la subordinación. Ha dicho la alta corporación:

El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que enverdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. Será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), quien examine el conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción. (Sentencia C-665 de 1998).

2.5. El Contrato de Trabajo Minero.

Según los artículos 3° y 4° del Código Sustantivo del Trabajo, este compendio normativo regula las relaciones de derecho individual de carácter particular y las relaciones de derecho

colectivo tanto de naturaleza particular como oficial, en tanto que las relaciones de derecho individual del trabajo entre el Estado y los servidores públicos se rigen por normas especiales.

Si se analiza detalladamente el régimen contractual contenido en el Código Sustantivo del Trabajo, no existe un contrato de trabajo especial que regule las relaciones laborales que se suscitan dentro de la actividad minera en Colombia. Éstas por el contrario, se rigen por las normas del derecho común o las normas especiales aplicables a los servidores públicos, según sea el caso.

Hablar entonces de un “contrato de trabajo minero” sería incorrecto, pues la ley laboral no estipula esta figura. Empero el hecho de que no exista en el ordenamiento jurídico colombiano un contrato de trabajo de tal naturaleza, no significa que la actividad minera se encuentre excluida del ámbito del derecho laboral.

Por el contrario, las relaciones laborales mineras están reguladas por el ordenamiento jurídico, tal como cualquiera otra actividad económica. Si bien, desde el punto de vista contractual no hay tratamiento especial alguno, sí lo hay en cuanto a prerrogativas laborales se refiere, pues es claro que la actividad minera está sometida a altos índices de riesgo, lo que conlleva a que el Estado implemente políticas tendientes a la protección del trabajador minero.

La Corte Constitucional en la sentencia T-315 de 2015, ha dicho que la minería es una actividad de alto riesgo como quiera que es perjudicial no sólo por la peligrosidad que le es inherente sino que es “especialmente riesgosa por las particulares condiciones en las que se desarrolla en el territorio colombiano”. Sigue diciendo el máximo tribunal en materia constitucional que:

De acuerdo con el Censo Minero Departamental que realizó el Ministerio de Minas y Energía en los años dos mil diez (2010) y dos mil once (2011), la mayoría de las personas que practican este oficio enfrentan un mayor riesgo de padecer afectaciones en su estado de salud dadas las precarias condiciones laborales en las que trabajan (...)

En el título IX del Código Sustantivo del Trabajo, el legislador estableció unas prestaciones especiales adicionales a las comunes, para un cierto grupo de trabajadores que por sus condiciones laborales se hacen acreedores de dichas prerrogativas. Hacen parte de este grupo especial los trabajadores de la construcción, de empresas de petróleos, de zonas bananeras, de empresas agrícolas, ganaderas o forestales y trabajadores de minas de oro, plata y platino.

Parece ser que la ley se quedó corta a la hora de describir tales beneficios para los trabajadores mineros pues el código simplemente se limita a esbozar algunos lineamientos en materia de prevención de enfermedades y seguridad y salud en el trabajo, aspectos desarrollados más ampliamente por el Decreto 1072 de 2015 (reglamentario del Sector Trabajo).

Ante la falta de una norma expresa que consagre las condiciones del trabajador minero en lo que al contrato de trabajo se refiere, se sobreentiende que todas las garantías laborales consagradas en el Código Sustantivo se aplican a dichos trabajadores.

En ese orden de ideas, el trabajador minero puede celebrar con el empleador contratos de trabajo de manera verbal o escrita, con una duración determinada o indefinida, pactar la remuneración respectiva por su trabajo, así como las jornadas de trabajo de acuerdo con la actividad realizada siempre que no sobrepase los máximos de ley.

El trabajador minero en Colombia tiene, en términos generales, todas las garantías laborales consagradas en la constitución y en la ley. Tendrá derecho a disfrutar de licencias remuneradas y no remuneradas, descansos obligatorios y días compensatorios, un periodo de vacaciones por cada año laborado o proporcional, remuneración por concepto de trabajo suplementario, nocturno, dominical y festivo, primas, bonificaciones, auxilios y demás contraprestaciones por su trabajo.

De igual manera, la constitución política garantiza al trabajador minero el derecho fundamental al trabajo¹², el cual halla su sustento en el artículo 25° de la carta política, así como el derecho fundamental a la libre asociación¹³ y a acceder al Sistema de Seguridad Social Integral, que de acuerdo con el artículo 3° de la ley 100 de 1993 es un derecho irrenunciable que tienen todos los habitantes del territorio nacional.

Es precisamente en materia de Seguridad Social donde se presentan los mayores inconvenientes para el trabajador minero, sobre todo para quienes desarrollan la actividad de manera artesanal o informal, pues debido a las condiciones riesgosas de la minería, los trabajadores están expuestos a situaciones adversas para su integridad física y mental.

¹² El artículo 25° de la constitución política de 1991 establece que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

¹³ El artículo 39° de la constitución política de 1991 establece que los trabajadores y empleados tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

Por su parte el artículo 353° del Código Sustantivo del Trabajo se refiere al derecho de asociación en los siguientes términos: “los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí”.

El panorama de los trabajadores mineros informales en materia laboral y de seguridad social no es el mejor. De hecho ha concluido la Corte Constitucional, utilizando datos del Gobierno Nacional que:

(i) de los ciento dos mil setecientos cuarenta y dos (102,742) mineros identificados en el país, el cincuenta y cinco punto dos por ciento (55.2%) hace parte del sector informal, toda vez que carece de un contrato laboral;

(ii) de las catorce mil trescientas cincuenta y siete (14.357) unidades productoras de minería identificadas en todo el territorio, solo el veintisiete punto seis por ciento (27.6%) tiene afiliados a sus trabajadores al Sistema General de Seguridad Social Integral en pensiones, salud y riesgos laborales en el régimen contributivo, y (iii) solo el veintiocho por ciento (28%) de todas las unidades productoras descritas, implementa algún tipo de medida en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional. (Sentencia T-315 de 2015).

En resumen, llama la atención que a pesar de la abundante normatividad vigente en materia laboral y de seguridad social, el trabajador minero se halla en un escenario bastante desfavorable. No es alentador que un sector de la económica tan importante como la minería tenga cifras tan significativas en cuanto a la minería informal y la falta de protección de los trabajadores.

Por último se evidencia que la figura del contrato de trabajo frente a la minería en Colombia, no goza de suficiente tratamiento jurisprudencial y legal, como sí lo pudiera ser la actividad

minera en sí misma (explotación del subsuelo), lo que genera grandes vacíos en el ordenamiento jurídico, al menos en lo que respecta a la realidad laboral del trabajar minero.

CAPÍTULO III

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA PEQUEÑAMINERÍA EN SEGOVIA ¿REGLA GENERAL O FIGURA EXCEPCIONAL?

En el capítulo anterior se pudo efectuar un análisis sistemático del contrato de trabajo en el ordenamiento jurídico colombiano, a partir del estudio de los contenidos normativos del Código Sustantivo del Trabajo y de algunos pronunciamientos de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia.

Sea este el momento para establecer una relación directa entre los elementos del contrato de trabajo abordados previamente y la realidad laboral del pequeño trabajador minero en el municipio de Segovia. Para lograr dicho cometido se llevó a cabo un trabajo de campo en el que se contó con la ayuda de algunas personas dedicadas a la actividad minera en el municipio.

A partir de este momento se buscará dar respuesta a la pregunta orientadora de la presente investigación la cual consiste en establecer si el contrato de trabajo corresponde a una regla general o por el contrario es una figura excepcional dentro de las relaciones laborales en la pequeña minería en el municipio de Segovia.

3.1. El trabajo como derecho fundamental

Uno de los temas jurídicos de mayor relevancia en la actualidad es la constitucionalización del derecho. Antes de 1991, la fuente suprema del derecho por excelencia era la ley. No obstante, la tendencia del constitucionalismo moderno está encaminada a resaltar la supremacía de la constitución política.

En virtud de este principio, todo el ordenamiento jurídico debe girar en torno a la constitución, pues la misma, de acuerdo con el artículo 4° es norma de normas y sus disposiciones se aplicarán de manera preferente. Los preceptos constitucionales son la guía que orienta la actividad del Estado y la herramienta para la materialización de sus fines.

Los distintos problemas jurídicos ya no se resuelven solamente con base en la ley como fuente formal del derecho, sino también aplicando los principios constitucionales pues estos pasan de ser simples criterios de interpretación a convertirse en verdaderos mandatos de optimización de obligatorio cumplimiento y de aplicación directa por parte de quienes administran justicia.

En este sentido, cada especialidad del derecho debe adoptar la principalística constitucional en la resolución de los distintos problemas jurídicos que surgen diariamente en la sociedad. El derecho laboral no ha sido ajeno a este fenómeno y en la actualidad, el ordenamiento jurídico se encuentra irrigado por una gran cantidad de principios constitucionales que constituyen la columna vertebral de las relaciones laborales en Colombia.

El artículo 1° de la Constitución Política de 1991 establece que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y en la solidaridad de las personas que lo integran. De allí que el trabajo tenga una connotación múltiple, ya que debe ser

entendido como un principio constitucional; esto es, como una norma jurídica de aplicación inmediata y a su vez, como un derecho fundamental.

En líneas pasadas se dijo que el artículo 25° de la constitución política se refiere al trabajo como un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

La Corte Constitucional ha dicho que el trabajo es un derecho fundamental que goza de especial protección del Estado y, además, es uno de los bienes que para todos pretende conseguir la organización social, según el preámbulo, y uno de los valores fundamentales de la República, conforme al artículo 1°.

Resalta la alta corporación que la constitución de 1991 “hizo del trabajo un requisito indispensable del Estado” y que el trabajo en sí está revestido de una importancia tal que ya no se puede ver como una simple mercancía sino como un verdadero valor para la humanidad sin el cual, la sociedad no podría existir. (Sentencia T-457 de 1992).

El trabajador minero, como cualquier otro trabajador, está amparado por la constitución y la ley y goza de especial protección por parte del Estado. Tal es así que en aras de garantizar el derecho fundamental al trabajo, por expreso mandato legal existe la obligación de vincular trabajadores del área de influencia de las explotaciones mineras. Dice el artículo 254° del Código de Minas que:

En los trabajos mineros y ambientales del concesionario de minas la autoridad minera, oídos los interesados, señalará los porcentajes mínimos de trabajadores oriundos de la

respectiva región y domiciliados en el área de influencia de los proyectos que deberán ser contratados. Periódicamente estos porcentajes serán revisables.

Al minero, independientemente de la situación en que se encuentre (formalidad o informalidad) le asisten unos derechos fundamentales e irrenunciables, no solo frente a la explotación de los recursos minerales en sentido estricto sino a desempeñar dicha labor en condiciones dignas y justas y a recibir por parte del Estado todas las garantías laborales.

3.2. El Trabajador Minero en el Municipio de Segovia.

La actividad minera en Segovia se remonta a los albores de la época de la conquista. Los primeros pobladores de la región al percatarse de la gran riqueza que yacía sobre sus pies, comenzaron a explorar y a extraer del subsuelo abundantes cantidades de metales preciosos, especialmente oro de muy alta calidad.

Dicho fenómeno trascendió el horizonte y permitió que foráneos se asentaran allí de manera permanente. A partir de la época de la colonia, en la región del nordeste se empleó mano de obra esclava (negros africanos) para la extracción del oro y paulatinamente se introdujo mano de obra de mestizos y mulatos. (Comisión Andina de Juristas, 1993 p. 11).

La minería en esta región históricamente fue artesanal. El trabajador minero extraía el material a hombros o mediante la utilización de maquinaria rudimentaria. A pesar de ello, la riqueza aurífera en Segovia ha sido tanta, que podría decirse de manera metafórica que con sólo levantar algunos centímetros de suelo, casi se puede apreciar el brillo del metal al contraste de la luz intermitente que se filtra a través de la montaña.

Con la llegada de la Frontino Gold Mines a mediados del siglo XIX, los procesos extractivos sufrieron cambios importantes en cuanto a la eficiencia, los niveles de producción aurífera fueron creciendo de manera exponencial y las condiciones de los trabajadores mineros mejoraron ostensiblemente, pues la multinacional asumió la carga prestacional de la mayoría de los obreros.

Segovia en cuestión de meses se convirtió en la mina de oro más grande de Colombia. El pueblo era un campamento dotado de todo tipo de servicios públicos provistos íntegramente por la multinacional minera: escuelas, hospitales, carreteras, viviendas, etc.

Así mismo, la Frontino Gold Mines garantizaba a sus empleados condiciones de trabajo dignas, acceso a los servicios de salud y una vez cumplidos veinte años de servicio, estos podían acceder a la respectiva jubilación a cargo de la empresa. Sin embargo, debido a problemas económicos aducidos por la multinacional, estas condiciones fueron decreciendo en el tiempo, hasta el punto de llegar prácticamente a la extinción.

Si a lo anterior se suman las constantes crisis de naturaleza política, económica y social por las que ha atravesado el país, es fácil concluir que las condiciones laborales del trabajador minero en Segovia han desmejorado con el paso del tiempo. Si bien a la fecha, la multinacional aún brinda a sus trabajadores garantías laborales mínimas, las mismas no son ni la mitad de lo que una vez fueron.

Quienes por distintas causas no han podido laborar bajo la sombra protectora de la Frontino Gold Mines y disfrutar de las garantías laborales que ello aún representa, se han visto en la necesidad de explotar el subsuelo por su cuenta, incluso contraviniendo el ordenamiento jurídico.

Otros en cambio lo han hecho por voluntad propia pues en su sentir, consideran que económicamente es más rentable explotar el subsuelo de manera autónoma.

El crecimiento de la población, el decaimiento económico de la región y la falta de acompañamiento por parte del Estado, pudieran ser factores que han influido en el ejercicio de la minería informal en Segovia. Sin un título minero que avale la actividad ni permiso especial de la multinacional quien es la titular del derecho a explotar el subsuelo, los pequeños mineros muchas veces de forma clandestina o irregular emprenden proyectos de explotación, los cuales en muchos casos fracasan.

Vélez correa (2013, p. 61) citando a Cantillo resalta un dato importante: “de cada cien proyectos de exploración minera, solamente uno llega a convertirse en una mina”. De allí que ejercer la pequeña minería no es tarea sencilla pues se requiere de importantes sumas de dinero y talento humano.

Adicionalmente dicha mano de obra requiere de protección, pues la actividad minera tal como se ha reiterado a lo largo de este trabajo, es una de las más riesgosas. Se hace necesario afiliar al trabajador minero al Sistema de Seguridad Social Integral y brindarle todas las garantías laborales derivadas del contrato de trabajo y aquellas que por disposición constitucional y legal deban otorgarse con ocasión al servicio prestado.

De esta situación se puede dilucidar lo siguiente: en Segovia convergen dos tipos de trabajadores mineros. De un lado, están los trabajadores mineros de la multinacional de los que se presume su vinculación a través de un contrato de trabajo y con todas las garantías laborales de carácter legal y extralegal.

Valga mencionar que cuando se hace referencia a la figura del contrato de trabajo no necesariamente debe entenderse este como un documento escrito y solemnizado, sino en los términos del artículo 24° del Código Sustantivo del Trabajo el cual dice que se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

En el concepto de contrato de trabajo entonces, caben todas las modalidades: el contrato verbal y/o escrito, el contrato realidad que surge directamente del principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades abordados en el segundo capítulo y en general, cualquier modalidad en la que se configuren sus elementos esenciales.

El otro grupo lo conforman los demás trabajadores mineros, quienes normalmente ejercen sus actividades de forma autónoma e independiente, unas veces en virtud de la celebración de convenios con la multinacional y en otras, simplemente realizando explotaciones mineras de forma tradicional en ciertos territorios y sin la aprobación formal del titular de la concesión minera.

Pero, ¿qué tan frecuente y común es la implementación del contrato de trabajo a la hora de vincular mano de obra en la pequeña minería? En otras palabras, ¿está o no amparado el pequeño trabajador minero de Segovia por las garantías laborales derivadas del contrato de trabajo? No resulta sencillo responder estos interrogantes sin un ejercicio de verificación en la zona.

3.3. Trabajo de Campo.

El primer paso para responder la pregunta rectora de esta investigación es el análisis teórico del contrato de trabajo y correlacionarlo con la actividad minera. En los primeros capítulos se

cumplieron dichos objetivos haciendo un estudio de la minería en Segovia y el posterior análisis de la figura del contrato individual de trabajo.

Sin embargo, ello no resulta suficiente para el cumplimiento del objetivo general inicialmente trazado. Por lo tanto se decidió realizar una visita al municipio de Segovia con el fin de conocer directamente las condiciones de algunos trabajadores mineros y a partir de recolección de información de primera mano, procurar construir una respuesta más o menos satisfactoria.

Se lo primero advertir que no fue fácil obtener la información o por lo menos de la forma como se hubiera deseado y es entendible en tanto que Segovia es un municipio con problemáticas de orden público muy delicadas y la gente por obvias razones es desconfiada.

No obstante, el trabajo de campo adelantado se llevó a cabo con el rigor y la seriedad del caso y respetando en todo momento las opiniones personales de quienes amablemente brindaron su colaboración.

Una vez en el casco urbano del municipio de Segovia, se estableció contacto con el señor “J”, administrador de una unidad minera autorizada. Por voluntad expresa de esta persona y con el fin de proteger su identidad, se decidió que la misma se mantendría en el anonimato y por lo tanto para efectos de esta narración se identificará simplemente como el señor “J”.

Se tenía pensado adelantar con los mineros una entrevista semiestructurada pero se optó por sostener una conversación más natural y fluida y permitir a los entrevistados que se dedicaran a narrar lo que consideraran pertinente para este trabajo investigativo.

El señor “J” lleva más de 30 años trabajando en el sector minero. Es oriundo del municipio de Segovia y toda su familia ejerce tal actividad. Manifiesta que su padre es jubilado de la multinacional Frontino Gold Mines y que desde pequeño, tanto él como sus hermanos pudieron disfrutar de múltiples beneficios que recibían por el hecho de tener a su padre vinculado directamente a la compañía.

Cuando se le indagó acerca de las condiciones laborales de los trabajadores mineros de la Frontino Gold Mines y/o de las unidades mineras dependientes de la multinacional, el señor “J” manifestó lo siguiente: “En la época de mi padre, se pagaba decadal, había hospital privado, fonda¹⁴ y se pagaban 100 pesos para mercar.

También había escuela privada para los familiares de los empleados. Jubilaba directamente la multinacional. Cuando la empresa Frontino entró en negociaciones con la Gran Colombia, conmutaron (sic) el personal a Colpensiones”.

Se le indagó al señor “J” por las condiciones actuales de los trabajadores, a lo cual él respondió que las relaciones laborales se rigen por las normas de derecho privado. Tienen todas las prestaciones sociales y acceso a la seguridad social. Reciben mesadas cada quince días se trabaja principalmente en las unidades mineras de Providencia, el Silencio y Sandra K. Por último resalta que la mano de obra de la multinacional es casi en un 100% de la región.

El señor “J”, quien es Tecnólogo en Administración de Empresas Mineras realizó una completa descripción de los procesos extractivos en el municipio de Segovia. Resalta que la multinacional realiza minería a gran escala y cuenta con tecnología de punta en el socavón.

¹⁴ Eran tiendas donde las familias mineras compraban alimentos a precios económicos y subsidiados por la multinacional.

A lo largo del RPP¹⁵ de la Gran Colombia Gold, se ubican pequeñas unidades mineras en las que se ejerce mediana minería y minería artesanal. De hecho, cada explotación que se realiza dentro del RPP es una unidad minera. Las personas conforman sociedades de hecho para explotar la mina.

Con relación al trámite para legalizar una unidad de pequeña y mediana minería, dice el señor “J” que dicha gestión se debe adelantar inicialmente con la multinacional. El pequeño minero toma coordenadas del punto y desarrolla un estudio previo.

Posteriormente acude a la Secretaría de minas de Antioquia y luego a la Agencia Nacional de Minería. Estas autoridades efectúan una verificación de los títulos existentes en la zona. Ello no reviste mayor complejidad como quiera que el RPP en cuestión es casi en su totalidad de la multinacional. En palabras más sencillas, casi el 100% del territorio de Segovia es un RPP perteneciente a la Gran Colombia Gold.

De acuerdo a información extraída del Mapa Minero de Antioquia (2017, p. 344) en el municipio de Segovia existen a la fecha 64 títulos mineros, de los cuales 10 han sido otorgados mediante la modalidad de licencias de explotación y únicamente uno corresponde a un reconocimiento de propiedad privada-RPP cuyo titular es la sociedad comercial Zandor Capital S.A, propiedad de la Gran Colombia Gold).

¹⁵ Sigla que hace referencia a los títulos de Reconocimiento de Propiedad Privada. La Agencia Nacional de Minería en concepto con radicado 20161200393821 expresó que de acuerdo al artículo 5° de la ley 685 de 2001 los recursos del subsuelo son de propiedad exclusiva del Estado sin consideración a que la propiedad, posesión o tenencia de los correspondientes terrenos sean de otras entidades públicas, de particulares o de comunidades o grupos. Sigue diciendo la norma que quedan a salvo las situaciones jurídicas individuales, subjetivas y concretas provenientes de títulos de propiedad privada de minas perfeccionadas con arreglo a las leyes preexistentes. Así las cosas, la Frontino Gold Mines (hoy denominada Gran Colombia Gold) posee dicho RPP a perpetuidad según la normatividad vigente.

Es pertinente decir que la Secretaría de Minas de Antioquia¹⁶ es la máxima autoridad administrativa en la materia a nivel departamental y es la entidad encargada de formular, promover y gestionar la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social del sector minero, así como ejecutar labores delegadas por el Gobierno Nacional respecto al control y legalización de la minería, en los procesos de titulación y seguimiento de títulos mineros, de conformidad con lo previsto en la legislación sobre la materia.

Una vez surtido el trámite mencionado anteriormente, el minero suscribe un contrato de operación minera con la multinacional. En dicho documento se fijan las condiciones mínimas que debe cumplir y el porcentaje de participación que le corresponde a la Gran Colombia Gold como propietaria del RPP.

La multinacional es la encargada de otorgar los permisos respectivos para adquirir material explosivo y de acuerdo a las condiciones de trabajo y particularidades de cada unidad minera, se exige estas la formulación e implementación de políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Se le pregunta al señor “J” sobre temas de seguridad de los trabajadores mineros y éste indica que “la responsabilidad por accidentes de trabajo es de las ARL respectiva”. La multinacional establece como uno de los requisitos para celebrar el contrato de operaciones que las unidades mineras legalmente constituidas garanticen la afiliación de los trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral.

¹⁶ Datos tomados de la página oficial de la Gobernación de Antioquia <https://antioquia.gov.co/index.php/secretaria-de-minas>. Consultado en agosto de 2019.

El pequeño minero que no surta el trámite respectivo y no suscriba en debida forma el contrato de operación minera, se presume que está ejerciendo la minería de manera irregular. En estos casos la multinacional tiene la facultad de interponer el amparo administrativo de que trata el artículo 306° de la ley 685 de 2001:

Los alcaldes procederán a suspender, en cualquier tiempo, de oficio o por aviso o queja de cualquier persona, la explotación de minerales sin título inscrito en el Registro Minero Nacional. Esta suspensión será indefinida y no se revocará sino cuando los explotadores presenten dicho título. La omisión por el alcalde de esta medida, después de recibido el aviso o queja, lo hará acreedor a sanción disciplinaria por falta grave.

Finalmente, el señor “J” se refirió a las modalidades de vinculación laboral en la pequeña y mediana minería en Segovia. Por regla general, trabajan mediante sociedades comerciales legalmente constituidas o sociedades de hecho.

El 60% de la productividad es para los dueños (socios) y el 40% restante es para los trabajadores mineros denominados “corteros”. Entre ellos y la unidad minera no existe vinculación laboral alguna.

Desempeñan labores de explotación por cuenta y riesgo propios y aunque no existe un contrato de trabajo como tal, sí están obligados a cotizar al Sistema de Seguridad Integral por disposición expresa del contrato de operación minera.

Los corteros no cumplen jornada de trabajo aunque sí tienen una hora de ingreso. No podría hablarse en este caso de la configuración de un contrato realidad puesto que para que el mismo

surja, deben concurrir los tres elementos del contrato de trabajo: prestación personal del servicio, remuneración y subordinación.

Cada unidad mineralegalizada tiene unos trabajadores de planta vinculados mediante contrato de trabajo pero los mismos son minoría. Normalmente estos trabajadores sí gozan de todas las prestaciones sociales derivadas del contrato y tienen estabilidad laboral mientras subsista el negocio minero. La regla general en las unidades mineras es la vinculación de trabajadores mediante porcentaje de participación.

En la pequeña minería artesanal (pequeñas unidades mineras que no tienen título ni licencias de funcionamiento) no existen contratos de trabajo. Estas sociedades están compuesta únicamente por dos sujetos: el cortero y el socio (dueño del trabajo). Igualmente se trabaja por porcentaje. Dice el señor “J” que aproximadamente un 30% de los mineros en Segovia son pequeños mineros.

Siguiendo con el trabajo de campo, se pudo establecer contacto con el señor “A”, un trabajador minero independiente quien dice llevar 37 años ejerciendo la minería en Segovia. Actualmente trabaja en una pequeña unidad minera no formalizada compuesta por 4 socios de hecho. Él realiza las explotaciones con otros 4 trabajadores y se gana un porcentaje.

Manifiesta que el trabajo en las minas es estable y en la mayoría de los casos rentable pues la zona es demasiado rica en oro. Cuando se agota el mineral en cierta unidad minera, buscan nuevos terrenos y realizan el montaje respectivo para la explotación, producción y comercialización del metal.

Dice el señor “A” que en la multinacional Gran Colombia Gold “no hay trabajo para todos” y que por ejercer la minería de manera informal, no cotiza a la seguridad social. Es consciente del peligro de trabar en esas condiciones pero es la única opción que tiene para sacar adelante a su familia. El porcentaje que gana con su actividad es suficiente para cubrir las necesidades básicas de su entorno, pero no cuenta con ninguna prestación social por evidentes razones.

Actualmente tiene el pensado de ponerse al día con los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral con el fin de vincularse a una especie de “convención colectiva” (sic) la cual busca que los pequeños trabajadores mineros como él puedan llegar a pensionarse con 20 años de servicio, tal como sucedía en años anteriores.

Finalmente se tuvo la posibilidad de hablar con el señor “C” quien lleva más de 50 años como trabajador minero. Actualmente se desempeña como vigilante de una pequeña unidad minera. La única vez que celebró un contrato de trabajo fue durante los años de su juventud, precisamente con la Frontino Gold Mines.

Cuando trabajó con la multinacional pudo disfrutar de todos los beneficios que tenía la empresa, incluido el servicio de salud que en su sentir era demasiado bueno. El mismo era prestado por un centro de salud privado y pagado directamente por la Frontino Gold Mines. No alcanzó a pensionarse y por azares de la vida, dedicó el resto de su vida a la minería informal.

Por último dice el señor “C” que actualmente el pequeño negocio minero es rentable únicamente para quienes fungen como socios porque en la mayoría de los casos, éstos no son quienes arriesgan su integridad física.

Lo ideal sería que todos los trabajadores mineros estuvieran afiliados al Sistema de Seguridad Social y vinculados mediante un contrato de trabajo. Pero de acuerdo a su experiencia, son muy pocas las unidades mineras que celebran contratos de trabajo. Y si bien las utilidades que reciben estos últimos son relativamente buenas en relación con los salarios que perciben otros trabajadores, la cultura del minero es una cultura de derroche. No piensan en su futuro.

CONCLUSIONES

De acuerdo a la ley 685 de 2001, en Colombia únicamente pueden ejercer la minería quienes lo hagan en virtud de un título minero debidamente inscrito en el Registro Minero Nacional. También podrán ejercer eventualmente la minería quienes lo hagan de manera ocasional (minería sin título) en los términos del artículo 15° de la norma precitada.

En el Código de Minas no se avizora una clasificación detallada de la minería en Colombia, aspecto que deja por fuera otras formas de ejercer la minería no necesariamente ilegal como popularmente se conoce esta actividad. Pero más allá de la clasificación meramente formal, la regulación de la minería alternativa brilla por su ausencia en la legislación.

El Código Sustantivo del Trabajo hace una mención tímida de algunos aspectos que se deben tener en cuenta con los trabajadores mineros en temas de seguridad y salud en el trabajo. Las demás normas reglamentarias del sector trabajo también hacen énfasis mayoritariamente a la regulación de aspectos relacionados con la seguridad pero nada se dice respecto al régimen contractual. No existe un contrato de trabajo especial que regule las relaciones laborales de los trabajadores mineros. Las mismas se rigen por las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas complementarias.

Son preocupantes las cifras que expone la Corte Constitucional en la sentencia T-315 de 2015. Más del 55% de los mineros identificados en Colombia son informales. Estas personas carecen de un contrato laboral, hecho que genera desigualdad e inestabilidad económica. De 14.357 unidades mineras identificadas para ese año en el país, solamente el 27.6% tenían afiliados a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social.

Se cuestiona la pertinencia y conveniencia de entregar en un RPP (Reconocimiento de Propiedad Privada) prácticamente todo el territorio de Segovia a una multinacional como la Gran Colombia Gold, pues una sola empresa no está en capacidad de emplear la totalidad de mano de obra de un municipio con más de 41.000 habitantes.

Desde el punto de vista laboral es el Estado a través de sus instituciones el llamado a garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores mineros y en colaboración con los privados procurar la materialización de los fines consagrados en el artículo 2° de la constitución Política.

La aplicación del contrato individual de trabajo en la pequeña y mediana minería en el municipio de Segovia es excepcional. Únicamente celebran contratos de trabajo la multinacional Gran Colombia Gold con sus trabajadores de planta y las medianas y pequeñas unidades que ostentan título minero debidamente inscrito.

Con relación a las pequeñas unidades mineras informales, la figura del contrato de trabajo es inexistente pues la forma de vinculación del personal es en la mayoría de los casos a través de porcentajes de participación, asumiendo los riesgos en su totalidad y las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social el trabajador minero.

Existe una relación directa entre la minería ilegal o irregular y el detrimento económico y ecológico de las regiones. Se comparte la postura de Bernal González (2013, p. 52), quien propone como solución el fortalecimiento de los mecanismos de control por parte de las autoridades administrativas y mineras, prácticas amigables de extracción y la creación de ambientes de seguridad laboral.

REFERENCIAS

- Agencia Nacional de Minería (2018). Consultado en Julio de 2019. Recuperado de:
http://mineriaencolombia.anm.gov.co/images/Presentaciones/Cartilla_junio_pliego.pdf
- Arbeláez Arango, A. (2015). La minería antioqueña y su importancia en la acumulación primaria de capital. *SEMESTRE Económico*, 4(8), pp. 1-9 Recuperado de
<https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/1393>
- Banco Mundial (2018). Consultado en Julio de 2019. Recuperado de:
<https://datos.bancomundial.org/pais/colombia?view=chart>
- Bernal González, M. (2013). Minería de Oro en Colombia: auge y problemática. *Revista de Logística*, 6(20), pp. 46-53.
- Calderón Cervera, I. Arias Sánchez, J. y Restrepo Estrada, C. (2017). Enfoque Jurídico-social del Pequeño Minero en el Bajo Cauca antioqueño, según la Ley 685/2001 (Código de Minas). *Ratio Juris*, 12(25), pp. 177-196.
- Comisión Andina de Juristas. (1993). *Nordeste antioqueño y Magdalena Medio*. Bogotá, D.C.: Comisión Andina de Juristas-Seccional Colombia.
- Congreso de la República. (2001). Ley 685 de 2001. Código de Minas. Diario oficial No. 44.545, de 8 de septiembre de 2001. Recuperado de:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0685_2001.html

Congreso de la República (1991). Constitución Política de Colombia de 199. Gaceta

Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Recuperado de:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Congreso de la República. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No 27.622, del

7 de junio de 1951. Recuperado de:

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Consejo de Estado (2012). Sentencia del 29 de marzo. Radicado 1999-00229. M.P. Ruth Stella

Correa Palacio.

Corte Constitucional. (2015) Sentencia T-315. Recuperado de:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-315-15.htm>

Corte Constitucional. (2014) Sentencia T-750. Recuperado de:

http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-750-14.htm#_ftn51

Corte Constitucional. (1998) Sentencia C- 665. Recuperado de:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-665-98.htm>

Corte Constitucional. (1997) Sentencia C-154. Recuperado de:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/c-154-97.htm>

Corte Suprema de Justicia. (2018). Sala de Casación Laboral. Sentencia del 27 de junio.

Corte Suprema de Justicia. (1977). Sala de Casación Laboral. Sentencia del 24 de enero.

Corte Suprema de Justicia. (1975). Sala de Casación Laboral. Sentencia del 5 de mayo.

Corte Suprema de Justicia. (1962). Sala de Casación Laboral. Sentencia del 12 de febrero.

Corte Suprema de Justicia. (1959). Sala de Casación Laboral. Sentencia del 16 de diciembre.

Cortés Morales, M. A. (2018) El Principio de la primacía de la realidad como garante de los Derechos laborales de los trabajadores oficiales. *Revista Verba Iuris*, 13(40), pp. 111-127.

Güiza, L. (2013). La pequeña minería en Colombia: una actividad no tan pequeña. *Dyna*, 80(181), pp. 109-117.

Herrera Echeverri, A. (2017). Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial de las Empresas Mineras Auríferas en el Municipio de Segovia – Antioquia, como Aporte al Desarrollo Sostenible en la Subregión del Nordeste Antioqueño. Recuperado de:
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/3099/Proyecto%20de%20Grado%20-%20Abelardo%20Herrera..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Isaza Cadavid, G. (2015). *Derecho Laboral Aplicado*. Bogotá, D.C.: Editorial Leyer.

Lenis Ballesteros, C. (2007). *Una Tierra de Oro: Minería y Sociedad en el Nordeste de Antioquia, siglos XVI-XIX*. Medellín: IDEA.

López Cárdenas, J. (2015). *Derecho Laboral Individual*. Bogotá, D.C.: Grupo Editorial Ibáñez.

Mapa Minero de Antioquia (2017). Sectorización Minera de los Municipios. Recuperado de:
<https://antioquia.gov.co/index.php/secretaria-de-minas?id=8553>

Obando Garrido, J. (2015). *Derecho Laboral*. Bogotá, D.C.: Editorial Temis.

Orche, E. (2003). Pequeña Minería y Minería Artesanal en Iberoamérica. Cierre de Explotaciones en la Pequeña Minería y la Minería Artesanal. Río de Janeiro: CETEM.

Ortiz Cueto, E. Martínez Gutiérrez, J. González Gómez, S. y Giraldo Posada, A. (2017). Legalización de Minería de Oro en Colombia. Medellín: Ediciones UNAULA.

Plan de Desarrollo de Segovia 2016-2019. (2016). Recuperado de:

https://segoviaantioquia.micolombiadigital.gov.co/sites/segoviaantioquia/content/files/000083/4132_plan-de-desarrollo-unidos-construimos-futuro-julio-183.pdf

Poveda Ramos, G. (2018). La Minería en Colombia: cinco siglos de saqueo. Medellín: Ediciones UNAULA.

Poveda Ramos, G. (2015). Minería en Colombia 1500-2011. Medellín: Ediciones UNAULA.

Rico Puerta, L. (2018). Teoría General y Práctica de la Contratación Estatal. Bogotá, D.C.: Editorial Leyer.

Romero Ballestas, L. (2011). Temas de Derecho Minero. Las Minas. Bogotá, D.C.: Universidad Externado de Colombia.

Sánchez Novoa, P. (2011). El contrato de concesión en Colombia. Academia & Derecho, 2(2), 101-107.

Santos Rodríguez, J. (2016). Minería y Desarrollo. Aspectos Jurídicos de la Actividad Minera. Naturaleza y formación de la Concesión Minera. Bogotá, D.C.: Universidad Externado de Colombia.

Santofimio Gamboa, J. (2018). Título minero: protección jurídica de su titular. *Gaceta Jurisprudencial*, (297), pp. 150-153.

Silva Jaramillo, S. (2017). Minería aurífera informal e imposición de arreglos institucionales incumplidores: análisis institucional del caso de Buriticá, Antioquia, en 2009-2014. *Opera*, 20, pp. 157-178.

Vélez Correa, D. (2013). ¿Es Conveniente el Desarrollo de Proyectos de Gran Minería en Este Momento en Colombia? *Revista Javeriana*, 149(796), pp. 58-64.

Wilches, C y Barrera M.L (2007). *Derecho Laboral Individual. Plan Nacional de Formación de la Rama Judicial*. Bogotá, D.C.: Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla.