



**SINDICATO NACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL
CARBÓN**

SINTRACARBÓN

Personería Jurídica No. 000109 del 18 de Enero de 1.996
NIT. 890.113.158-1

Riohacha, 10 de septiembre de 2020

Señora

CLAUDIA BEJARANO GUTIÉRREZ DE PIÑEREZ

Presidenta de Carbones del Cerrejón Limited

Claudia.bejarano@cerrejon.com

ESM

**Asunto: Carta abierta de Sintracarbón para demostrar que NO es
negocio para Cerrejón la imposición de un cambio de turno**

Respetada señora Presidenta:

Desde el anuncio oficial del potencial cambio de turno por parte de Cerrejón el pasado 15 de julio, este sindicato ha venido argumentándole a la alta gerencia de la compañía lo inconveniente que significa su imposición. De hecho, solo para citar lo más reciente, lo hicimos de nuevo ante usted y su equipo de trabajo el día 27 de agosto, pero seguimos con la sensación de que no estamos siendo oídos y nuestros argumentos no están siendo, para nada, considerados.

A través de este escrito queremos insistir, pues es mucho lo que está en juego y se “transforma”, para mal, tanto las condiciones para el trabajador como para la misma compañía. Partimos de la premisa –ojalá equivocada– que a ustedes los argumentos de tipo humano, en lo que se refiere a las afectaciones a la vida, a la salud, a la dignidad, al tejido social y familiar, son secundarios y hasta menospreciados ante el interés de mejorar la situación financiera coyuntural de la empresa. Como si siempre el fin justificara los medios. Y he ahí, donde comienza la equivocación de la administración de Cerrejón, pues es claro que matemáticamente hablando pasar la sobrecarga laboral a tres cuadrillas eliminando una, no tiene los efectos de ahorro de costos y gastos de tal magnitud que ustedes desearían.

En otras palabras, con la reducción del 25% de los puestos de trabajo no hay una reducción automática del 25% del costo de nómina. En la práctica, como se demuestra más adelante, lo que deja de costar la cuadrilla que desaparece debe “distribuirse” en el pago de horas extras, incrementos salariales, aportes a la seguridad social, prestaciones y otros que generarían las tres cuadrillas que

sobreviven. Obvio que sí hay un ahorro (menos beneficiarios de la convención colectiva de trabajo – CCT–, por ejemplo), pero, reiteramos, no tienen tal significancia financiera que amerite afectar la empleabilidad en una región azotada por el desempleo y donde en gran medida, el producto interno bruto (PIB) depende de la explotación de carbón y la economía se impacta, para bien o para mal, con el mucho o poco dinero circulante de nuestros salarios.

Además, las tres cuadrillas que sobreviven, serán sometidas a una sobrecarga laboral que afectará su salud, la vida y su dignidad; y propiciará desplazamiento de quienes tengan que venirse a vivir cerca del sitio de trabajo y el consecuente desarraigo del sitio que escogió para vivir. Sitio escogido, incluso, con apoyo de los beneficios convencionales como el préstamo para vivienda y el servicio diario de transporte terrestre que lo trae y lo lleva diariamente al seno de su hogar. Lo anterior, trae también daño al tejido social y familiar, como hemos insistido.

Pero, volviendo a la premisa que a la alta gerencia le interesa más los aspectos financieros de la medida del cambio de turno, a continuación haremos una extensa explicación sobre el porqué tampoco es un buen negocio para la compañía. Al final, teniendo en cuenta que esta es una carta abierta, también incluiremos los argumentos de tipo humano que en nuestra consideración deberían servir para convencer a Cerrejón, que el “somos todos” también nos incluye, que no solo es un efectista eslogan y que de verdad los trabajadores somos el recurso más importante.

Al final pediremos, de nuevo, que la compañía deponga o aplase indefinidamente la decisión apresurada, no consensuada y poco evaluada de cambiar el turno. Al tiempo, se instalen unas mesas técnicas entre los trabajadores representados por el sindicato y la administración de Cerrejón. Esas mesas técnicas demostrarán que hay tantas barreras financieras, sociales, legales, laborales, de seguridad y salud en el trabajo que hay que superar, que no vale la pena atreverse a transformar la compañía por el lado de la afectación al recurso más importante con que se cuenta: el humano. El poder subordinante de un empleador, como sabe su equipo jurídico, no es ilimitado.

Para lo anterior se necesitaría que usted tome la decisión de prorrogar la implementación del turno, hasta que no se alleguen más elementos de juicio. Creemos que la alta gerencia que usted encabeza y los accionistas están siendo presa de cálculos mal elaborados que no están siendo consecuentes con las barreras de todo tipo que existen. Determinada la prórroga y supeditada a la discusión técnica, dediquémonos ya a resolver el conflicto colectivo de trabajo entre Cerrejón y Sintracarbón, hoy en huelga. Tenga en cuenta que el primer interesado en la sostenibilidad, supervivencia y competitividad de la compañía es el trabajador, que suple sus necesidades básicas con sus ingresos laborales.

Note usted, señora Presidenta, que aunque en adelante sustentaremos la presente misiva en fuentes del derecho, no es del interés de nuestra organización sindical que este asunto sea resuelto por la justicia ordinaria si antes no se de una

discusión franca, transparente y técnica entre Cerrejón y Sintracarbón, tal cual estamos acostumbrados a hacerlo, desde hace unos 35 años en que el diálogo y la discusión respetuosa ha sido el derrotero del relacionamiento laboral.

Nuestros argumentos de oposición las basamos en las siguientes barreras que Cerrejón no puede sortear. Demostramos que el turno 7x3-7x4 no es negocio:

Las barreras legales y financieras

En este aparte del presente escrito, haremos un recorrido de como el de turno de trabajo en Cerrejón, desde que era Intercor, hace casi 40 años, ha sido en la proporción 1/1, es decir, un día de trabajo por un día de descanso. Esa proporción acostumbrada 1/1 trae implicaciones jurídicas.

La historia del turno 4x4 con campamento

A comienzos de la década de los 80, la mina El Cerrejón se convirtió en un boom a nivel nacional. El Estado había firmado unos años atrás un contrato de asociación con la multinacional Exxon para la explotación de las minas de carbón ubicadas en La Guajira y la encargada de las operaciones sería la empresa International Colombia Resources Corporation, Intercor, filial de esta multinacional, a quien le correspondió la tarea de reclutar el personal, incluyendo los operadores y técnicos.

Con ello, trajo algo novedoso: el turno rotativo 4x4 con campamento incluido, en jornadas de 12 horas, en que se trabajaba 4 días seguidos y se descansaba 4 días seguidos. Un turno completo era de día y el siguiente de noche. Durante el turno, la empresa respondía por la alimentación y el alojamiento en el campamento. El turno estaba estructurado para que cada semana se ingresara un día distinto, es decir, si por ejemplo se iniciaba lunes, el siguiente iniciaba martes, después miércoles y así sucesivamente de tal forma que el trabajador en una época laboraba los fines de semana y en otras los descansaba. Esto también traía como consecuencia que en ciertas semanas se laboraban 48 horas y en otras semanas se laboraban 36 horas. No existe ninguna duda que esta fue la jornada laboral que Intercor **ofreció y pactó (en realidad)** con sus trabajadores, es decir que desde el inicio de las operaciones las partes acordaron una jornada laboral novedosa y por debajo de la máxima legal, diferente a todo lo conocido en Colombia hasta ese momento.

Acá surge la primera precisión jurídica importante, sobre si ese turno se enmarcaba en la ley y que efecto tenía sobre las condiciones contratadas. El artículo 158 del Código Sustantivo de Trabajo fija que “[L]a **jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes**, o a falta de convenio, la máxima legal” siendo la máxima legal de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana¹. Ello significa, que lo de 48 horas es el techo y las partes (empresa y

¹ CST., artículo 161 y Reglamento Interno de Trabajo, art. 26. Las negrillas no son originales.

trabajador) están autorizadas para pactar por debajo de ese límite. Tratándose del turno 4x4 pactado, en promedio no se llegaba al límite legal, dado que en el ejemplo que sigue, tomando un ciclo de 8 semanas², se encuentra que 4 semanas son de 48 horas y 4 semanas son de 36, lo que al final arroja que con el turno rotativo 4x4 la jornada ordinaria máxima semanal **pactada en la realidad**³ es de 42 horas promedio, como lo dice el siguiente cuadro:

Semana	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Sab	Dom	Horas
1								48
2								48
3								48
4								48
5								36
6								36
7								36
8								36

Los días en rellenos en azul corresponden a los días trabajados y los días sin rellenar corresponden a los días de descanso. La fórmula aplicada es:
 $(48 \times 4) + (36 \times 4) / 8 = 42$

Ahora, también el promedio da 42 horas semanales aplicando el artículo 165 del CST⁴, fundamento legal para el trabajo por turnos en Cerrejón. Tomando el mismo cuadro inmediatamente anterior como ejemplo, se tiene que:

3 Semanas			Suma de horas	Promedio semanal
1	2	3	144	48
2	3	4	144	48
3	4	5	132	44
4	5	6	120	40
5	6	7	108	36
6	7	8	108	36
Promedio semanal				42 horas
Promedio mensual				180 horas

² La semana 9, se repetiría el ciclo.

³ Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (...) **situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales...** (Negrillas no son originales).

⁴ CST. **ARTICULO 165. TRABAJO POR TURNOS.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Así las cosas, quienes fueron vinculados laboralmente a Intercor (hoy Cerrejón) para aquellas épocas, convinieron con el patrono hasta el máximo legal permitido, siendo **la realidad** de 42 horas en promedio semanales. Es claro en el derecho laboral priman las realidades sobre las formalidades y el principio de *in dubio pro operario*⁵. Dicho de otra manera, las partes convinieron en forma la jornada máxima legal (48 horas), pero en el fondo (en **realidad**) pactaron 42 horas promedio semanales; de hecho, todo aquel que trabajara días u horas extras (en descanso o dentro de las mismas jornadas de trabajo), conforme lo estipula el artículo 159 del CST⁶, se le pagaba el tiempo por encima de las 42 horas (reales) sin “descontar” las 6 horas que faltarían para completar las 48 horas semanales.

Pactar formalmente 48 horas pero trabajar 42 horas semanales es perfectamente legal, porque la ley permite pactar por debajo de la máxima de 48 horas. Esto último es fácil de probar: solo basta auscultar los registros de horas extras desde esa época en poder del empleador y que se reflejaba siempre en los volantes de pago, lo que afianza la realidad sobre la formalidad. Es diáfano entonces, que con el turno 4x4 se trabajaba 180 horas mensuales y todo lo que de ahí se trabajara de manera extraordinaria se pagaba y aún se paga, siempre, como horas extras.

Ahora, es importante mencionar que los contratos de la época daban cuenta que cuando el trabajador ejercitara actividades discontinuas o intermitentes quedaban excluidos sobre la regulación de la jornada ordinaria, invocando el artículo 162 del CST. Es cierto que eso obligaría al trabajador a trabajar por encima de las 48 horas semanales, pero con la claridad que, en todo caso, todo lo que se trabaje por encima de ello debe pagarse como tiempo extra. Y tratándose de **la realidad** en que se aplicó el contrato nuestro, debe pagarse por encima de las 42 horas, reiteramos, teniendo en cuenta que todo lo que se trabajaba por encima de ese número de horas se pagaba y aún se paga, siempre, como tiempo extraordinario.

El turno 6x2, sin campamento

En 1990, después de 18 días de huelga se pactó entre el sindicato e Intercor el desmonte del servicio del campamento para los beneficiarios de la CCT a cambio de una indemnización o compensación económica, lo cual se materializó al año siguiente (1991). El patrono, aparejado a la salida del campamento impuso el llamado 6x2 con jornadas de 8 horas y 25 minutos diarios. En aquel tiempo, el sindicato, en representación de sus afiliados, rechazó tajantemente el cambio de

⁵ También está consagrado en la CCT vigente, suscrita entre Cerrejón y Sintracarbón, así: **ARTÍCULO 7. INTERPRETACIÓN.** *Cuando surjan diferencias o dudas sobre la interpretación y la aplicación entre las disposiciones legales, contractuales, convencionales y reglamentarias se aplicará la norma más favorable al trabajador, así mismo, se aplicará el principio de la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.*

⁶ **CST. ARTICULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO.** *Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.*

turno ya que, entre otros, desconocía la jornada ordinaria inicialmente convenida y el cambio no podía ser unilateral.

Intercor, utilizando su posición dominante obligó a los trabajadores a cumplir el nuevo turno y horario, argumentando que el reglamento interno y la ley se lo permitían. El sindicato por su parte argumentaba que la ley y reglamento lo permitía solo para iniciar un contrato, pero no para cambiar unilateralmente el turno y la jornada ordinaria, que ya para ese tiempo llevaba más de 10 años implementado. El sindicato decretó la desobediencia civil con el nuevo turno y la nueva jornada orientando a los trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo en turnos 4x4 lo que provocó que cerca de 800 trabajadores fueran llamados a procedimiento disciplinario de los cuales 11 fueron despedidos.

Los despidos y sanciones, subyugaron a los trabajadores pero el inconformismo y la desmotivación traumatizaron la producción, hasta que la compañía aceptó sentarse con el sindicato –unos 4 meses después–, en busca de un turno concertado. La posición del sindicato siempre fue la misma: la concertación de un turno que respetara la intensidad horaria inicialmente establecida en el turno 4x4, (que no era de 48 horas, como viene relatado) y que por tener semanas de 48 y 36 horas en un ciclo completo, resultaba con un promedio de 42 horas semanales.

Para ese momento, Intercor contactó a una empresa experta en el tema que se identificaba con el apellido Coleman. Esta empresa presentó a las partes múltiples alternativas de turnos de trabajo, incluyendo algunas que provenían de la base de trabajadores. De allí surge entonces el nuevo turno denominado 2x1-2x3, que respeta la intensidad horaria del 4x4 y es compatible con lo dispuesto en la ley, el contrato individual de trabajo y el reglamento interno de trabajo (RIT).

El turno actual 2x1-2x3

Nace bajo la modalidad de dos días seguidos de trabajo, uno de descanso, dos días seguidos de trabajo y tres de descanso bajo la secuencia día-noche (de trabajo)-descanso-día-noche (de trabajo)-tres días de descanso⁷. El turno en mención no fue al azar, ni una decisión caprichosa y mucho menos una imposición. Fue una concertación entre la empresa y el sindicato donde se estableció un turno que implica el convenio de una jornada ordinaria la cual guarda relación intrínseca con la jornada que venía implementada con el turno 4x4. Como viene dicho, para ello se contó con el acompañamiento de la empresa Coleman y asociados⁸, experta en turnos quienes se encargaron de diseñar y socializar el turno entre el final de 1991 e inicio de 1992, es decir, lleva 29 años de implementado.

⁷ Lo que da un “tiempo de conmutación” (descanso dentro del turno) de 24 horas, entre el fin de una jornada y el inicio de otra.

⁸ Es posible que el nombre de la empresa no sea preciso.

Es de anotar que para las partes en esas conversaciones de hace 29 años quedó claro que la jornada ordinaria que se estaba conviniendo no era la máxima del ordenamiento laboral colombiano si no una jornada inferior a 48 horas, como en efecto lo hicieron, lo cual lo permite la legislación⁹, ajustado incluso al artículo 162 del CST. Se implementó hasta hoy, con las siguientes características: (1) jornadas de 12 horas, en un turno rotativo; (2) donde el trabajo en días festivos, dominicales y el trabajo nocturno no tienen un reconocimiento como tiempo extra y solo se reconoce el recargo de ley; y, (3) todo tiempo más allá de la jornada diaria (12 horas) o semanal promedio (42 horas), se reconoce como tiempo extra. Para probar esto basta revisar los volantes de pago de cada trabajador usuario de este turno desde hace 29 años.

Para un mejor entendimiento y claridad de lo expresado anteriormente, a través del siguiente cuadro se hace análisis del turno actual, en que se reflejan 8 semanas, dado que ahí se cierra el ciclo, es decir la semana 9 es idéntica a la semana 1 para el ejemplo que sigue:

Semana	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Sab	Dom	Horas
1								48
2								48
3								48
4								36
5								36
6								48
7								36
8								36

Los días en relleno corresponden a los días trabajados y los días sin relleno corresponden a los días de descanso. Se parte de que 4 semanas (1, 2, 3 y 6) son de 48 horas y las restantes (semanas 4, 5, 7 y 8) son de 36. La fórmula aplicada es $(48 \times 4) + (36 \times 4) / 8 = 42$

Ahora, aplicando el artículo 165 del CST que es el fundamento legal para los turnos rotativos en Cerrejón y al promediar 3 semanas, el resultado es de 42 horas semanales. Tomando como base el mismo cuadro inmediatamente anterior como ejemplo, se tiene que:

3 Semanas			Suma de horas	Promedio semanal
1	2	3	144	48
2	3	4	132	44
3	4	5	120	40
4	5	6	120	40
5	6	7	120	40

⁹ CST. Art. 158. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal. (Subrayas nuestras).

6	7	8	120	40
Promedio semanal				42 horas
Promedio mensual				180 horas

Así las cosas, se observa que el turno 2x1-2x3 actual guarda incólume la estructura del turno 4x4 y se adecúa, jurídicamente hablando, a la normatividad vigente sobre la jornada ordinaria y a los contratos individuales de trabajo, que hemos venido citando a lo largo de este análisis.

El turno 7x3-7x4

Como se sabe, este turno cambia el esquema tradicional de turnos en proporción de 1/1 (1 día de trabajo/1 día de descanso) que es la estructura tanto del turno 4x4 como del turno 2x1-2x3, a 1/.66 (1 día de trabajo/0.66 días de descanso). O lo que es mejor, sería pasar de trabajar 180 días a 240 días por año, pues 3 cuadrillas se repartirán los días de trabajo de la cuadrilla que desaparecería (180 días/3=60).

A continuación mostramos un análisis gráfico de 9 semanas, ante el entendido que el ciclo se repite cada 3 semanas así:

Semana	Lun	Mar	Mie	Jue	Vie	Sab	Dom	Horas
1								84
2								48
3								36
4								84
5								48
6								36
7								84
8								48
9								36

Los días en relleno corresponden a los días trabajados y los días sin rellenar corresponden a los días de descanso. La fórmula aplicada es: $(84 \times 3) + (48 \times 3) + (36 \times 3) / 9 = 56$

Ahora, promediando tres semanas en aplicación del artículo 165 del CST, también el promedio es de 56 horas semanales. Tomando como base el cuadro inmediatamente anterior, se tiene que:

3 Semanas			Suma de horas	Promedio semanal
1	2	3	168	56
2	3	4	168	56
3	4	5	168	56
4	5	6	168	56
5	6	7	168	56

6	7	8	168	56
7	8	9	168	56
Promedio semanal			56 horas	
Promedio mensual			240 horas	

Aquí, entonces, entre el turno 2x1-2x3, pactado y actualmente vigente, hay una diferencia de 60 horas de trabajo mensuales al pasar al turno 7x3-7x4, de 180 a 240 horas mensuales para las 3 cuadrillas sobrevivientes. Esto es una sobrecarga laboral, impuesta de un día para otro, de manera abrupta, sin consenso, que rompe las condiciones bilaterales pactadas entre el trabajador y su empleador en el contrato de trabajo y las consagradas en la CCT y reglamento interno de trabajo. Además, enfatizamos, no tiene los efectos económicos esperados.

Vayamos a un ejemplo, con datos promedios pero no arbitrarios. Tomamos el salario real del técnico u operador en la máxima categoría (nivel 16) con todos los incrementos por eficiencia y productividad del artículo 113 de la CCT. Ese salario es de \$5.385.404 y para el ejemplo que sigue trabajará 60 horas extras mensuales, en el turno 7x3-7x4, distribuidas así: 20 serán horas extras ordinarias (1.25), 20 horas extras nocturnas (1.75) y 20 horas extras dominicales (2.00). Esto nos arrojaría el siguiente cuadro:

Básico	Ordinarias	Nocturnas	Dominicales	Total extras
\$5.385.404	\$560.979	\$785.365	\$897.560	\$2.243.904
La suma para 3 operadores (1 por cada cuadrilla sobreviviente)				\$6.731.712
Superan el salario básico del trabajador nivel 16 que desaparece con su cuadrilla en:				\$1.346.308
Porcentaje que se “gasta” de más:				25%

Este cuadro demuestra entonces una premisa que tal vez la administración no ha tenido en cuenta: que ni económicamente es negocio para Cerrejón eliminar una cuadrilla. Para el caso del ejemplo, es claro que los 3 operadores de las cuadrillas A, B y C de igual categoría que quedan trabajando, no solo rempazan físicamente al trabajador desvinculado de la misma categoría si no también que lo que este se deja de ganar, se “distribuye” entre los 3 aquellos.

Ahora, sabemos que Cerrejón argumentará que si bien no hay ahorro en el salario básico, sí lo habrá en temas como la aplicación de la CCT y otros rubros unilaterales, lo cual resulta cierto. Pero esto es un asunto que se reflejaría a futuro, pues la desvinculación de trabajadores a término indefinido¹⁰ tiene un costo asociado a indemnizaciones y compensaciones por desvinculación laboral por mutuo acuerdo. Sumémosle los gastos para alimentación, hospedaje y dotación de uniformes de trabajo adicional para aproximadamente 3200 individuos y la infraestructura necesaria (así sea temporal, como se ha anunciado).

¹⁰ 600 trabajadores a término indefinido, según datos de la propia compañía.

El mensaje que queremos enviar como sindicato, es si realmente vale la pena sacrificar aproximadamente 1.250 puestos de trabajo en épocas de pandemia y en una región dependiente de la explotación de carbón, a cambio de tan bajo efecto financiero para Cerrejón. Además, que las tres cuadrillas que quedan trabajando, estarán sometidos a una sobrecarga laboral con evidente incremento de su fatiga y sueño y disminución evidente de su aptitud y actitud productiva. Lo anterior, sin dejar de mencionar la “transformación” para mal de las condiciones de vida de trabajador y la de su entorno familiar.

En gracia de discusión sobre la jornada máxima legal

Menester es advertir que el presente acápite, solo tienes fines ilustrativos y busca solo ponerle una mirada a una tesis que, advertimos desde ahora, no estamos de acuerdo. Todavía la compañía no ha explicado en detalle como tiene cuantificado pagar los sobrecargos laborales intrínsecos en el turno 7x3-7x4 y cuanto significa en dinero el sacrificio de 1250 puestos de trabajo. Hasta este momento nuestro análisis nos dice que la duración de nuestras jornadas ordinarias, pactadas de manera consuetudinaria, ha sido de 42 horas semanales y 180 mensuales, que obviamente están por debajo de la máxima legal desde hace casi 40 años cuando Intercor (hoy Cerrejón) inició operaciones en El Cerrejón. Con el turno 7x3-7x4 pasaríamos a 240 horas mensuales, lo que en nuestro criterio hará que 60 horas deberán ser pagados como trabajo extraordinario mensual (ver acápite anterior).

Imaginamos, que esta tesis no ha sido expuesta a la administración de la empresa, ni contará con la anuencia de su equipo legal. Por eso, previendo lo anterior es importante hacer el cálculo, en gracia de discusión, tomando como base la máxima jornada semanal autorizada por la ley, esto es, de 48 horas semanales o 206 mensuales. En este caso serían 34 horas mensuales que deberían ser pagadas como trabajo extraordinario mensual.

Vayamos a un ejemplo, con datos promedio. Tomamos de nuevo como ejemplo el salario del técnico u operador en la máxima categoría (nivel 16), con todos los incrementos por eficiencia y productividad del artículo 113 de la CCT. Ese salario es de \$5.385.404 y para el ejemplo trabajará 34 horas extras mensuales, en el turno 7x3-7x4, distribuidas así: 11.33 serán horas extras ordinarias (1.25), 11.33 horas extras nocturnas (1.75) y 11.33 horas extras dominicales (2.00). Esto nos arrojaría el siguiente cuadro:

Básico	Ordinarias	Nocturnas	Dominicales	Total extras
\$5.385.404	\$317.792	\$444.909	\$508.467	\$1.271.168
La suma para 3 operadores (1 por cada cuadrilla sobreviviente)				\$3.813.504
“Ahorro” del empleador				\$1.571.900
Porcentaje que se ahorra frente a un trabajador nivel 16 que se desvincula				29%
Porcentaje que se ahorra frente al costo global de nómina en cuanto a salarios				7.25%

Creemos que estas son las expectativas que le han vendido a la alta gerencia de la compañía, pero a nosotros nos luce completamente equivocada por el carácter tuitivo de la relación laboral, los principios de favorabilidad y el imperio de la realidad sobre las formalidades. Sumémosle, la desmotivación del trabajador al conocer que le están “tumbando” 24 horas extras y el altísimo riesgo jurídico que corre el empleador ante las potenciales y múltiples demandas judiciales.

Además, si esta tesis resulta vencedora, tampoco resultaría buen negocio económico, pues frente a la expectativa de ahorro de la compañía ese 29% de ahorro en salarios resulta lacónico frente al 100% de ahorro en salarios básicos que se esperaría al desvincular una cuadrilla completa. En otras palabras, de cada \$100 que se ahorra al desvincular una cuadrilla completa, debe “devolverle” \$71 a las 3 cuadrillas que sobreviven. Otra manera de decirlo, es que de cada \$100 pesos con que la compañía costea la masa laboral que se cambiaría al turno 7x3-7x4, aun eliminado una cuadrilla no se ahorra \$25 como a simple vista se creería. En realidad de cada \$100 el ahorro, con esta tesis, es de apenas \$7.25.

Eso no es serio, ni proporcional, ni racional frente al daño físico y mental que sufrirían los trabajadores por sobrecarga laboral, con evidente incremento de la fatiga y disminución de su aptitud y actitud productiva. Es muy alto el impacto a los seres humanos frente al bajo beneficio económico que obtendría el patrón. Lo anterior, enfatizamos, sin dejar de mencionar la “transformación” para mal de sus condiciones de vida y la de su entorno familiar, social y desarrollo personal, que no parece importarles mucho a la alta gerencia de la compañía.

En todo caso, todo el tiempo que supere la jornada convencional o máxima legal debe pagarse como tiempo extra

Para este sindicato, aplicando la fórmula de ley que trae el artículo 165 del CST para calcular la jornada máxima diaria y semanal, la jornada real en Cerrejón es de 42 horas semanales y 180 mensuales. De ahí en adelante, como ha sido histórico desde hace casi 40 años, todo el tiempo trabajado se reconoce como tiempo extraordinario.

Como la compañía Cerrejón ha venido insistiendo en compararse y tener como referencia con otras mineras de carbón del país, caso Drummond y el Grupo Prodeco (Glencore), sobre el turno 7x3-7x4, importante es traer a colación lo que dijo la Corte Suprema de Justicia, para resolver una casación en la que la primera de las nombradas fungía como demandada y en la que se demuestra que todo lo que supere la jornada diaria o mensual¹¹ es tiempo que debe pagarse como extra.

Dijo la corte que:

¹¹ Reiteramos: en nuestro caso es de 42 horas semanales, 126 cada 3 semanas, 180 cada mes.

“porque aunque el artículo 165 brinda al empresario la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo de modo que pueda implementar jornadas que superen las 8 horas diarias o las 48 horas semanales, sin que esto constituya trabajo suplementario, siempre que al computar el tiempo total laborado durante un período máximo de tres semanas éste no rebase lo establecido en el artículo 161 del CST, ello no significa que en aquellos casos en que lo que exceda no haya lugar al pago de horas extras, pues lo que en rigor ocurre es que la organización del trabajo que se acreditó en este proceso no se beneficia de las ventajas que ofrece al empleador aquella norma, lo que impone entonces la aplicación del régimen ordinario y el pago del trabajo adicional como lo dispone el artículo 168 ibídem.

“Ahora bien, dice el recurrente que el razonamiento del Tribunal lleva a excluir unas 4 horas extras semanales, pero la Corte no comparte ese planteamiento, porque efectivamente tres semanas equivalen a 144 horas de trabajo; por ende, las horas que excedan ese límite deben tenerse como tiempo suplementario y como el Tribunal así procedió, no pudo incurrir en ninguna infracción”.¹² (Las negrillas no son originales).

¿Vale la pena que Cerrejón se someta a toda una confrontación con su recurso humano, tomando una medida de cambio de turno que en términos de ahorro de recursos económicos no es trascendental, ni es el “oxígeno” que la salva –o la hunde– de una potencial debacle financiera que además es solo coyuntural?

Las otras barreras legales que Cerrejón no ha superado: (i) la obligación de modificar el reglamento interno de trabajo; (ii) la autorización para trabajo suplementario; (iii) el abuso del ius variandi; y (iv) la obligación del acuerdo con los trabajadores.

(i) A través de distintos medios virtuales de comunicación con que cuenta, Cerrejón dio por hecho a los trabajadores que habría un nuevo turno de trabajo 7x3-7x4 para las áreas operativas, sin modificar, como es obligatorio, el reglamento interno de trabajo (RIT).

De hecho, partimos de que el artículo 108 del CST señala que el RIT debe contener las horas de entrada y salida de los trabajadores, lo que Cerrejón trae a colación en el artículo 24 de su propio RIT¹³. En la mencionada norma, que determina las condiciones laborales a que debemos sujetarnos tanto el patrono como los trabajadores en la prestación del servicio¹⁴, están relacionados los turnos

¹² Corte Suprema de Justicia. Sala laboral. Rad. 32634 29/09/2009. MP. Francisco Ricaurte Gómez.

¹³ RIT de Cerrejón, art. 24: “En todo caso, de conformidad con la Ley, las horas de inicio y terminación de la jornada de trabajo, así como el turno de trabajo, serán señalados libremente por la empresa, la cual podrá modificarlos, o implementar otros turnos de trabajo, anunciando el cambio en lugares visibles de la empresa”.

¹⁴ ARTICULO 104. DEFINICIÓN. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el {empleador} y sus trabajadores en la prestación del servicio.

de trabajo (2x1-2x3, 5x2, 7x7 y 4x4), sin que esté consagrado el pretendido 7x3-7x4. Eso indica, que antes de imponerse el turno, debe modificarse el RIT y no se ha hecho. Y para hacerlo, según el artículo 106 del CST, debe abrir el escenario de discusión y surtir todas las etapas procedimentales establecidas en la ley para que participen los trabajadores y el sindicato.

Aunque el empleador, en el citado artículo 24 del RIT, se asigne asimismo la facultad de modificar los turnos y jornadas “libremente”, es claro que por lo trascendental del cambio de turno y los efectos jurídicos sobre el contrato individual del trabajo, los trabajadores debemos participar de la decisión. De lo contrario, sería una modificación unilateral del contrato de trabajo y eso choca, de frente, con el consenso y la bilateralidad que debe regir en las relaciones laborales. Toca recordar que en la toma de decisiones que nos afectan no somos simples invitados, ya que la participación debida de los ciudadanos, en general, y de los trabajadores en particular, tiene amparo en nuestro Estado social de derecho.

Bien dijo la Corte Constitucional, al condicionar la exequibilidad del artículo 106 del CST, que:

“[L]os trabajadores tienen derecho a ser vinculados en la toma de decisiones que les conciernen o que de alguna manera los afecten, ya sea directa o indirectamente. La participación, entonces, surge no solo como derecho de aquellos sino como un deber de los patronos y de las autoridades que de una u otra manera tengan incidencia en el campo laboral. En esa medida, la participación conlleva a que se le otorgue a los trabajadores escenarios de discusión, de debate y se les dé la oportunidad de tomar parte en asuntos propios de la empresa y que vayan dirigidos a establecer las reglas de juego que ha de guiar la relación laboral”. (Sentencia C-934-04).

Dicho lo anterior, se echa de menos que el empleador Cerrejón no haya publicado en debida forma el contenido de su pretensión, informar mediante circular y conceder 15 días hábiles siguientes para que el(los) sindicato(s) y los trabajadores no sindicalizados solicitemos los ajustes que se consideren necesarios.

Al margen, llama la atención que la “autoasignación” de la modificación de turnos que “libremente” se hizo el empleador en el RIT, pareciera referirse únicamente a **jornada ordinaria diurna** tal cual se interpreta de la siguiente redacción:

*“El cambio de horario, turno o jornada de trabajo no implica modificaciones del contrato de trabajo, ni del salario cuando el cambio se opere dentro del lapso correspondiente a **la jornada ordinaria diurna**”¹⁵. (Las negrillas no son originales). ¿Qué pasa entonces con las jornadas nocturnas? ¿las jornadas nocturnas si cambian el contrato de trabajo y las jornadas diurnas no?*

¹⁵ Final del artículo 24 del RIT de Cerrejón, ya citado.

(ii) Por otra parte, hay otra autorización necesaria que debe expedir el Ministerio de Trabajo que sería la que corresponde al trabajo suplementario, esto es, al que ocurra después de la jornada máxima legal. Como en el cambio de turno al 7x3-7x4 se aumenta considerablemente el número de horas extras (en por lo menos 60 horas mensuales) de manera fija, es obvio que requiere autorización previa de la autoridad competente y siguiendo el debido proceso de publicidad de la intención y posibilidad de que los trabajadores y/o el sindicato participen de la decisión, tal cual lo señala el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 en su artículo 2.2.1.2.1.1¹⁶ y siguientes. Que se sepa, la compañía no ha presentado esta solicitud al MinTrabajo.

(iii) Ahora, este sindicato no tiene dudas que esta decisión de cambiar el turno de trabajo afecta ostensiblemente la vida, digna, la salud, la seguridad, la integridad familiar, el honor y el desarrollo personal de cada uno de los individuos ligados a través de un contrato de trabajo con el patrono Cerrejón. Es claro que en este caso en particular, hay un abuso del poder subordinante o de lo que se conoce en el derecho laboral como el *ius variandi* pues el cambio de turno del 2x1-2x3 al 7x3-7x4 es desproporcionado e invade no solo la órbita laboral sino que afecta irrazonablemente otros derechos, incluidos los del fuero interno del trabajador y su familia

En palabras de la Corte Constitucional:

“[S]e abusa del ‘ius variandi’ cuando de manera abrupta e inconsulta se realiza un cambio en las condiciones laborales de un trabajador, sin tener en cuenta aspectos que afectan la esfera de su dignidad, como por ejemplo: la situación familiar, el estado de salud del trabajador o su núcleo familiar, el lugar y el tiempo de trabajo (antigüedad y condiciones contractuales), las condiciones salariales y el comportamiento que ha venido observando y el rendimiento demostrado”¹⁷.

¹⁶ **Artículo 2.2.1.2.1.1. Autorización para desarrollar trabajo suplementario.** 1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

2. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran.

3. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso.

4. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa, será sancionada de conformidad con las normas legales.

(Decreto número 995 de 1968, artículo 1°)

¹⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-682-14

Además, el máximo tribunal constitucional ha enunciado los criterios adicionales que debería tener en cuenta el empleador en ejercicio de la facultad legal que tiene para modificar las condiciones laborales de sus trabajadores:

1. **Las circunstancias que afectan al trabajador**, que por el turno 7x3-7x4 es obligado a trabajar más de 60 horas mensuales y 60 días al año si se compara con el turno actual 2x1-2x3, con predecible afectación de su salud, mayor acumulación de fatiga y sueño, mayor tiempo de exposición a riesgos laborales, menos tiempo de calidad de vida, menos tiempo de conmutación (descanso) entre jornadas, etcétera.
2. **La situación familiar**, ya que más de 3000 trabajadores no podrán llegar todos los días a su casa como ocurre hoy, que se tiene garantizado por la CCT vigente. El turno propuesto tiene aparejado el cambio del servicio de transporte diario a su sitio de residencia y muchos trabajadores solo llegarán hasta el seno de su familia cada 7 días, después del turno. En otras palabras, hoy se encuentra con su familia a diario. Con el turno 7x3-7x4 se encontrará con su familia 1/3 parte del mes (10 días/mes).
3. **El estado de salud del empleado y el de sus allegados**, es claro que la compañía obvia que la minería de carbón trae consecuencias inevitables para la salud del trabajador. Además, la compañía pretende un cambio indiscriminado de turno, sin consultar circunstancias individuales de afectación de la salud física y emocional del trabajador y su grupo familiar.
4. **El lugar y el tiempo de trabajo**, porque aunque el lugar de trabajo sigue siendo la mina, obliga al desplazamiento de los trabajadores que residen a más de una hora de distancia del lugar de trabajo a que vivan cerca por lo menos durante el turno lejos de su familia. En cuanto al tiempo de trabajo, ya se ha dicho que obliga a trabajar 60 días/año o 60 horas/mes extras adicionales.
5. **Las condiciones salariales**, ya que la propuesta de Cerrejón de cambio de turno, intenta compensar con reducción del costo de la CCT los incrementos salariales obvios por más trabajo extra. Así lo ha propuesto en la mesa de negociaciones.
6. **El comportamiento del (de los) trabajador(es) durante la relación laboral**, porque está claro que con el turno actual los trabajadores han superado todas las metas propuestas por el empleador desde hace casi 40 años. Para cumplir sus metas, Cerrejón no requiere cambiar su turno de trabajo.

Es claro, entonces, que la compañía abusa del poder subordinante *o ius variandi* al pretender imponer un turno a la brava, sin consultar y consensuar con el trabajador y/o sus representantes, en este caso Sintracarbón. Las personas no

somos máquinas ni robots, ni palas, ni tractores, ni camiones. Somos seres pensantes y **sintientes** con derechos a oponernos a las directrices del patrón cuando son desproporcionadas e irracionales. La facultad subordinante no reviste al patrono “*de atribuciones omnímodas que toman al trabajador como simple pieza integrante de la totalidad sino como ser humano libre, responsable y digno en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva a cargo del patrono*”¹⁸.

(iv) Para complementar las precisiones jurídicas que vienen dichas, es importante decir que un cambio de turno que evidentemente es más gravoso para la vida y la salud del trabajador, debería ser consecuencia de una amplia discusión que derive en un consenso. No sería exótico que ello ocurriera, pues el gobierno nacional a través de la Circular 33 de 2020 del Ministerio de Trabajo, entre otros, insta a que los cambios en la jornada de trabajo diaria o semanal debe ser concertado entre los trabajadores (en este caso representados por el sindicato) y la administración de la compañía. Ya de vieja data, la tristemente célebre Ley 789/02, artículo 5º, contiene el espíritu del acuerdo cuando de cambio de turnos se trata.

La descompensación de la CCT vigente frente al pretendido nuevo turno

Con Cerrejón se han desarrollado 19 procesos de negociación, incluyendo el actual. La CCT 2018-2019, prorrogada, está diseñada para trabajadores que deben hacer presencia efectiva 180 días/año en el sitio de trabajo. Con el turno 7x3-7x4, esa relación sube a 240 días/año, es decir, se aumenta en 60 días efectivos de trabajo por cada año.

Lo anterior descompensa la actual CCT, ya que en su articulado y beneficios convencionales están enmarcados en los turnos que actualmente existen en la empresa Cerrejón, que están establecidos en el RIT y que se mencionan de manera tácita en algunos ítems y de manera enunciativa en el artículo 137.- Definiciones de la CCT.

La mencionada descompensación de la CCT, está dada entre otros, en los siguientes criterios:

- Se reducen los puestos de trabajo (ver acápite correspondiente) y por lo mismo se reducirán las posibilidades de convertir contratos de trabajo de fijos a indefinido.
- Con menos trabajadores, se reducen los ingresos sindicales por cuotas ordinarias y extraordinarias de afiliados, por los no afiliados beneficiarios de la CCT y por excluidos de los beneficios convencionales.
- Hoy un directivo sindical de la Junta Directiva Nacional, por citar un ejemplo, recibe 48 permisos sindicales por año, es decir, dispone del 23% del tiempo obligado a trabajar para sus actividades sindicales. Con el pretendido turno

¹⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-483 de 1993.

- 7x3-7x4 el porcentaje se reduce al 19% del tiempo para actividades sindicales. Para los directivos seccionales sería la mitad de todos los índices anteriores.
- Un negociador hoy dispone de 4 meses de permisos para el proceso de preparación y negociación colectiva de trabajo. El tiempo se reduciría a menos de 3 meses.
 - Hoy un trabajador que contraiga matrimonio tiene 11 días continuos de permisos. Con el nuevo turno son 8 máximo (incluso, puede ser menos)
 - El permiso por muerte de familiares de hoy, garantiza un turno de permiso, más 1 día hábil del turno siguiente. El nuevo turno lo reduce.
 - El permiso por paternidad de hoy, garantiza 16 días continuos de permiso. El nuevo turno lo reduce a 11 días máximo (puede ser menos).
 - Intercambios de turno se reducen en la práctica.
 - Compensar días en descanso se limitan, luego de 7 días continuos de trabajo.
 - Menos tiempo disponible de descanso para asistir a citas médicas.
 - Menos tiempo disponible para actividades emprendimiento y estudios para trabajadores.
 - La dotación de uniformes de trabajo para técnicos de mantenimiento y operadores de producción es hoy de 6 y 4 respectivamente, para trabajar en turno 2x1-2x3. Con el turno 7x3-7x4 se requerirían varios más, pues son muchos más días continuos los que se trabajarían.

Otra barrera jurídica que Cerrejón no ha superado para imponer el turno 7x3-7x4 es la Convención Colectiva de trabajo

En su “paquete” de acciones abusivas del derecho subordinante, Cerrejón cuenta con modificar el turno y además el servicio de transporte terrestre que hace parte de la CCT en su artículo 42. De hecho hoy tiene el compromiso convencional de suministrar “*el servicio de transporte terrestre diario a sus trabajadores dentro del departamento de La Guajira en las mismas rutas (Riohacha, Maicao, Hatonuevo, Urumita, Uribia, La Jagua del Pilar e intermedias), y bajo los mismos términos y condiciones actuales para los desplazamientos entre el sitio de trabajo y el de su residencia, y viceversa*”¹⁹, el cual pretende limitarlo hasta el municipio de Distracción, al sur, y Riohacha, al norte de la Guajira, tal como lo ha venido “ofertando” en la mesa. Por otra parte, tiene el compromiso actual de subsidiar en un 70% del valor del contrato de transporte de los compañeros residentes en Valledupar y Barranquilla con sitio de trabajo en la mina, sobre lo cual “ofrece” quitar el subsidio.

Eso no puede hacerlo unilateralmente, pues necesitaría que el otro suscribiente de la CCT, en este caso Sintracarbón, lo permitiera. Y eso no ocurrirá. De ahí que resulte increíble que haya pretendido implementar el turno 7x3-7x4 a partir del 1º de agosto, primeramente, y del 1º de septiembre de 2020, después, sin haber

¹⁹ Hay además condiciones especiales para corregimientos de Camarones, La Junta, Los Haticos, Cotoprix, Guayacanal, Municipio de Albania y barrio Villa Reina (Cuestecitas) y el Municipio de Manaure.

superado la barrera que tiene firmada en una CCT vigente, que es ley para las partes y con vocación de permanencia hasta que no se modifique por acuerdo.

El ataque a la empleabilidad en la región Guajira

El sector minero energético constituye el 45.4% del producto interno bruto (PIB) del Departamento de la Guajira²⁰ (aunque la propia Cerrejón habla del 62%). Además, cifras cerradas dicen que Cerrejón tiene 12 mil trabajadores²¹, entre directos y tercerizados en proporciones similares, es decir que cerca de 6.000 (los directos) se verían afectados con el cambio de turno de 2x1-2x3 al 7x3-7x4.

Expliquemos:

El turno rotativo actual 2x1-2x3, de jornadas de 12 horas, se desarrolla con 4 cuadrillas, denominadas Caribes, Titanes, Patriotas y Líderes para cubrir todos los días del año, las 24 horas del día. El cambio del turno actual al anunciado 7x3-7x4, para hacer el mismo trabajo, reduce las cuadrillas de 4 a 3, es decir que el patrono necesitaría “acabar” una cuadrilla que representa el 25% de los puestos de trabajo. Eso es que 1.250 personas, aproximadamente, dejarían de recibir un ingreso digno para la manutención de él y su familia, incluyendo la familia extendida, pues muchas veces el trabajador responde por parientes más allá del núcleo familiar.

El ataque a la vida y la salud de los trabajadores

La minería de carbón, por antonomasia, es causante de muchas enfermedades debido a la gran cantidad de riesgos laborales a los que se exponen los trabajadores para poder extraer millones de toneladas de carbón, trasportarlas y exportarlas. Todo eso, se hace con la interacción de seres humanos con las máquinas. Hay permanente contacto con fuentes de energía de todo tipo, sustancias químicas, alta vibración, tiempos en posición sedente, impactos al sistema musculoesquelético, altas temperaturas, voladuras, alto estrés, sueño y fatiga, fatalidades, etcétera.

Aún con el turno 2x1-2x3, que sitúa los días de exposición a los variados riesgos de la minería de carbón en 180 días por año, Cerrejón arrastra con un “ejército” de trabajadores enfermos, muchos de ellos con patologías probadas de origen laboral, algunos trabajando con o sin restricciones y otros definitivamente incapacitados, sin contar quienes han optado por la pensión por invalidez. Un cambio al turno 7x3-7x4, aumenta los días de exposición a los riesgos laborales a 240 días/año, es decir, el trabajador se expone 60 días más cada año. Un incremento exponencial de exposición a riesgos de un 33.3%. Ello significa, sin duda, que el “ejército” de trabajadores enfermos aumentaría sustancialmente.

²⁰ Dato de 2018. Ver <https://www.mincit.gov.co/CMSPages/GetFile.aspx?guid=4a894153-1d3e-4416-847c-5bfd304039fb>

²¹ https://www.cerrejon.com/wp-content/uploads/2019/informesostenibilidad_2018_cerrejon.pdf

Mención aparte merece el riesgo de sueño y fatiga, que provocó que Cerrejón creara una política patronal con ese nombre ante los continuos incidentes y accidentes de trabajo que por esta causa se daban en la operación, a pesar del turno 2x1-2x3 y el tiempo de conmutación²² de 24 horas. Hasta hace poco se cuidaba con tanto celo esta política que se penalizó con severidad (con el despido) a un supervisor que autorizó a un trabajador para laborar un día extra en turno nocturno, con apenas 12 horas de conmutación entre una jornada y otra. En la madrugada del día extra de trabajo, este trabajador sufrió un microsueño y se accidentó. Desde ese momento se tomó la decisión de que ningún trabajador trabaje “extra” en su descanso, si no media un día intermedio de descanso que garantice el tiempo de conmutación suficiente. Esta política, que seguramente habrá salvado muchas vidas, queda inane con la potencial aplicación del nuevo turno, ya que se trabajaría hasta 4 jornadas nocturnas continuas. Los riesgos de una fatalidad aumentarán. Las empresas mineras que actualmente Cerrejón cita como referencia –entre ellas la Drummond–, que tienen este turno implementado, por ejemplo, tiene como estadística de fatalidades en la operación de 26²³ en 26 años. Es decir, el tenebroso promedio de 1 muerto por cada año de operación.

Por otra parte, tenemos entendido que en el marco de la Política de Sueño & Fatiga de Cerrejón, se tiene que la empresa, a través del Comité Estratégico de S&F (sueño y fatiga), contrató un estudio denominado “Análisis de turnos Cerrejón y Contratistas”, elaborado por Peter Simpson (BSS Corporate Psychology Services), adiado el 5 de agosto de 2029, concluyó que todo turno calificado como riesgo de fatiga superior a 47 se considera altamente fatigante. El turno 7x3-7x4 está calificado como 57, es decir 10 puntos más.

Según la presentación en power point (PPT) que conocemos, “[D]eben implementarse todos los mecanismos necesarios para modificar los **Turnos altamente fatigantes** y deben tener un plan específico de acción para disminuir el nivel de riesgo”. Entre otros, considera:

- *Una siesta de 20 minutos*, lo cual es impráctico en nuestra operación, ya que se tendría que tener más de 1000 sitios para dormir la siesta (uno por cada trabajador). 20 minutos de siesta, es en la práctica cerca de una hora improductiva del equipo²⁴, porque, por ejemplo, si se trata de un camión de acarreo (equipo principal) hay que sumarle el tiempo que se va a la zona de

²² Se le denomina “tiempo de conmutación” el espacio de tiempo entre la hora final de una jornada y el inicio de otra.

²³ 21 muertos son trabajadores directos y 5 son tercerizados, incluyendo el más reciente, de la empresa contratista Montejo, el pasado 5 de septiembre de 2020.
<https://www.rptnoticias.com/2018/09/26/operario-de-drummond-fallece-en-accidente-laboral-en-mina-pribbenow/>

²⁴ Tratándose de un camión de acarreo estéril, estamos hablando de dejar de hacer 2 cargas promedio cada 12 horas, cada camión. Unas 600 toneladas cada uno.

parqueo, la bajada y subida al equipo, y el retorno a la cola de cargue y hasta la espera al camión que está adelante para cargar. Además, un operador o un técnico no tiene un interruptor de apagado para dormir como se apaga una máquina, es decir, tendría que entrar con alta modorra o casi dormido a la cabina (¿desde la zona de parqueo o antes en plena operación?) y dormirse tan pronto baje el interruptor de la iluminación y no haga nada que le despabile.

- Dentro de las acciones de control del S&F, la presentación en PPT en comentario establece que “[U]n compañero en condiciones de descanso apropiadas debe acompañar de cerca al empleado que realiza este turno altamente fatigante”, lo que también es imposible llevarlo a la práctica. Salvo que se establezcan 2 operadores por cada equipo minero, lo cual es imposible.
- También está que es menester cambiar “la rutina de trabajo cada dos horas y evite **en todos los casos la conducción de equipos móviles**” (las negrillas son nuestras), lo cual también es impráctico. ¿Qué cambio de rutina puede hacer un operador de equipo minero sometido a la presión de la producción? ¿Cómo evita conducir equipos móviles si esa es la tarea para la que fue contratado?
- Y remata el estudio que se debe considerar que “[E]stos empleados debe realizar cada hora una pausa dirigida o auto-dirigida de al menos 10 minutos”, lo cual también choca con la práctica, inclusive con la producción que tanto le interesa a la compañía. Es claro que para que un operador haga esta pausa para contrarrestar su sueño y su fatiga necesita parar el equipo 10 minutos, al menos, por cada hora. ¿Aceptaría un supervisor de producción que una pala de excavación (equipo principal) a su cargo, se pare un total de 240 minutos (4 horas productivas) en 24 horas para que los operadores hagan sus pausas correspondientes? ¿El alto comité que tomó la decisión de cambiarnos al turno 7x3-7x4 midió el impacto en la producción que esto significa? ¿O pensarán implementarlo al estilo Drummond y otras mineras donde seguramente estas acciones específicas de contención del sueño y fatiga no se hacen?

Según este estudio que ahora analizamos desde la presentación en power point, este turno 7x3-7x4 en Cerrejón lo tiene, entre otras, la empresa contratista Vigilancia Guajira Ltda., con un puntaje de 57 puntos, 10 puntos por encima de mínimo para considerarlo como altamente fatigante. Y eso, que el oficio de estos compañeros tercerizados no está asociada a tareas que demanden altísima concentración, vigilia, despabilamiento, estado de alerta, operación de equipos en movimiento, operación sedente, tiempo de conmutación adecuado y riesgos laborales como el de un técnico o un operador de maquinaria pesada. Además, que estos compañeros habitualmente fueron contratados con ese turno desde su inicio y residen cerca del sitio de trabajo.

Igual ocurre con otra empresa de vigilancia como Vise Ltda, que aunque baja el puntaje de 49 se entendería que estamos antes otras variables que bajan la

calificación frente a Vigilancia Guajira Ltda., que cumple el mismo objeto social en Cerrejón.

Sin ser nosotros expertos en el tema, pero llevados por la lógica y la experiencia, tenemos claro que pasaríamos de tener un turno fatigante (2x1-2x3) con calificación de 43, que ya de por sí arrastra una estela de trabajadores con patología de todo tipo, a uno **“altamente fatigante”**, con segura calificación de 57 o más si se atiende la variable que aun a 1 hora de distancia se está lejos del sitio de trabajo para ir y volver por 7 días seguidos, con un tiempo de conmutación tan corto. No se trata de solo una palabra: se trata de la afectación de la vida misma y la salud de seres humanos. Mucha gente podría perder la vida o desmejorarla, bien por adquirir una enfermedad física o mental originada en el trabajo por fatiga acumulada o sufrir un accidente de trabajo por la misma causa.

Esta imagen que sigue es de la diapositiva No. 6 de la presentación en PPT, de la que se deduce que el promedio de calificación para el mayor número de trabajadores (datos de la derecha) es de 43 (fatigante):

T610	LMN	Cambio Caliente 5:45/17:45 + Extra 0.5Hr	DN_DN_ _ _	43	1099
T620	LMN	Cambio Caliente 5:30/17:30 + Extra 0.5Hr	DN_DN_ _ _	43	967
T649	LMN	2X1 2X3 DN-Dn 5:00-17:30 (incluye extra)	DN_DN_ _ _	43	4
T651	LMN	2X1 2X3 Nn-Dd 6:00 a 18:30 (incluye extr	NN_DD_ _ _	43	123

El ataque a la vida social y familiar del trabajador

Tal como viene dicho, con el actual turno 2x1-2x3 implementado hace cerca de 30 años (que nació del turno 4x4 con campamento, primigenio de la operación), los trabajadores residentes en la Guajira y Valledupar regresan a sus hogares todos los días, luego de la jornada de trabajo. En el caso de los residentes en otras poblaciones de la Costa Atlántica se cuenta con transporte terrestre cada 2 días hasta Barranquilla²⁵, que lo proporciona la empresa a través de un compromiso plasmado en la CCT, en el artículo 42.- Transporte Terrestre (que no ha sido modificado). Bajo ese esquema y con el apoyo de préstamos para adquisición de vivienda –también de arraigo convencional–, los trabajadores hemos fincado nuestros proyectos de vida en estos sitios.

Cualquier cambio de turno que ataque los proyectos de vida de miles de trabajadores, no puede ser objeto de una imposición como hoy pretende Cerrejón, abusando del *ius variandi*. Previo debe medir el potencial daño a la salud que causará el turno 7x3-7x4, así como el daño en la dignidad, el honor y la integridad familiar.

²⁵ Ya se dijo que tratándose de los trabajadores residentes en Valledupar y Barranquilla el aporte de la Compañía, obligado por la CCT, es del 70% del valor del contrato.

No basta con argumentar que ya otras empresas mineras los tienen, ya que cada una tiene sus características poblacionales distintas. Por ejemplo, las mineras de carbón del Departamento del Cesar y Magdalena (Drummond, las del Grupo Prodeco, CNR y otras), operan con este turno 7x3-7x4 desde sus inicios. Nadie proyectó su vida con condiciones de turno distintas, por lo que todos los trabajadores que fueron contratados allá conocían de antemano esas condiciones y, por lo mismo, no sufren cambio alguno en la ejecución del contrato de trabajo. Su sitio de descanso durante el turno es cerca del lugar de trabajo.

Eso no ocurre en Cerrejón, donde la distribución geográfica de los trabajadores residentes en la Guajira es aproximadamente así²⁶:

Población	No. de trabajadores residentes	Distancia en tiempo de La Mina (aprox.) un solo trayecto
Hatonuevo	240	00:35
Papayal	50	00:40
Barrancas	440	00:45
Fonseca	530	01:00
Maicao	250	01:00
Distracción	70	01:15
Riohacha	810	01:30
San Juan del Cesar	540	01:30
El Molino	110	01:40
Uribia	35	01:40
Villanueva	370	01:50
Urumita	190	02:00
Valledupar	647	02:20

Este cuadro significa, que muy pocos trabajadores podrían cumplir con el tiempo de conmutación. Vayamos al ejemplo extremo, que es Valledupar, en que un trabajador residente allá invierte casi 20 horas entre el tiempo de trabajo (12 horas), más el tiempo de alistamiento (2 horas), de recorrido del viaje yendo y viniendo (4.5 horas), de transporte interno (1 hora) para ir y venir del trabajo. O sea, solo le quedarían 4 horas de descanso en su casa para volver al trabajo al día siguiente, durante 7 días seguidos. No hay ser humano que aguante tal estrés físico y mental.

Solo a trabajadores residentes en poblaciones a menos de una hora efectiva (1.510, es decir el 35.2%, según esta muestra), podría garantizársele el tiempo de conmutación. El otro 64.8% de los trabajadores (2.772 seres humanos), que residen a más de 1:00 hora del sitio de trabajo, ven comprometido seriamente ese tiempo de conmutación y, recordemos, este tiempo que se traduce en que un trabajador duerma y descanse bien para enfrentar una dura jornada de 12 horas de trabajo, puede significar un accidente fatal.

²⁶ Los datos son de la Comisión de Transporte del Sindicato y son muy aproximados.

Lo que ofrece la compañía, incluso en la negociación colectiva en ciernes con este sindicato, es proporcionar transporte diario hasta Distracción, hacia el sur, y hasta Riohacha²⁷, hacia el norte de la Guajira. Para los demás residentes en la Guajira, no habría transporte diario sino para entrar/salir de turno 7x3-7x4²⁸. Ofrece, alojamiento “temporal” mientras el turno se implementa y el trabajador se adapta al cambio, como si el turno no fuera para el resto de la vida laboral de cada trabajador. Eso significa que posteriormente, o se viene a vivir a las poblaciones cercanas a La Mina o busca un sitio para dormir en los días de turno lejos de hogar, incurriendo así en un desplazamiento del trabajador de su familia, amén de incurrir en gastos adicionales a los existentes para su sostenimiento durante el turno, lo que afecta la economía del trabajador y de quienes dependen de él.

Ello, además, quiebra la unidad y la integridad de la familia, el contacto acostumbrado con los demás semejantes, lo que se asemeja a lo que se conoce en derecho como la vida de relación. Eso no tiene inconveniente alguno en otras mineras de carbón del país, pues allá los trabajadores llegaron con esta forma de trabajar, pero acá en Cerrejón no es así. Esa es una modificación de alta relevancia del contrato de trabajo, lo cual no puede hacerse de manera unilateral. La relación de trabajo debe privilegiar la favorabilidad y el acuerdo entre las partes.

También merece especial miramiento un importante grupo de trabajadores cuyo domicilio familiar está en otros departamentos por fuera de la Guajira y que residen en la Guajira durante el turno de trabajo. Para ellos, la compañía tiene pactado una obligación en la CCT (art. 42), en que se le patrocina el 70% de valor del contrato de transporte suscrito con una persona jurídica particular. En la actualidad, su turno es 2x1-2x3 pero trabajando 2 días seguidos en horario nocturno, 1 día de descanso, luego 2 días seguidos en horario diurno y salen por 3 días de descanso²⁹. Como regresan a sus hogares en turno diurno y al trabajo para iniciar en jornada nocturna, tienen 3.5 días plenos de encuentro con su familia y allegados, en la población que ellos escogieron para vivir y en donde, incluso, compraron su vivienda con préstamos otorgados por la CCT suscrita entre el empleador Cerrejón y Sintracarbón. Si se les aplica el pretendido turno, se convertirán en “víctimas” del turno 7x3-7x4, saliendo a descanso siempre después de haber trabajado una jornada nocturna, el primer día llegarían a sus casas consumiendo el primer día de descanso y regresarían consumiendo parte del tercer día de descanso.

Este grupo de trabajadores está caracterizado así:

²⁷ Incluyendo Hatonuevo, Barrancas, Fonseca, Maicao e intermedias.

²⁸ Como viene dicho, el transporte diario está consagrado en la CCT. El cambio de turno abrupto y de las condiciones de transporte terrestre, sería una vulneración de la CCT.

²⁹ Ese turno también fue gestionado por el sindicato ante el empleador Cerrejón, avalado por la División Médica encargada de la seguridad y salud en el trabajo. Se hizo un piloto de fatiga y sueño y fue superado. Se estableció para quienes tienen oficio de técnicos de mantenimiento (mecánicos, electricistas, soldadores, torneros, entre otros).

Población	No. de trabajadores residentes	Distancia en tiempo de La Mina (aprox.) un solo trayecto
Santa Marta	30	04:00
Barranquilla	405	05:30
Cartagena	53	07:00

Lo aquí narrado, tanto para los trabajadores residentes en la Guajira y Valledupar, como para los residentes en otras ciudades de la costa, constituye un cambio brutal de las condiciones con las que fuimos contratados. He ahí donde más se nota el abuso del poder subordinante que caracteriza las relaciones de trabajo y que intenta aplicar Cerrejón a sus trabajadores.

Cerramos este acápite con esta cita que hace la Corte Constitucional en la sentencia T-682-14:

“Indica la doctrina que la movilidad del personal no es una facultad del empleador, unilateral y omnímoda, puesto que no se puede disponer del trabajador como si fuese una máquina o una mercancía, ya que él ‘echa como las plantas sus propias raíces’. Es evidente que el trabajador tiene un legítimo derecho a la inamovilidad, que le permite organizar su vida personal, social y familiar sin trastornos innecesarios”.

La preocupación por un caso especial: las mujeres en la operación

Desde hace unos años, la compañía dio apertura a la contratación de mujeres para la operación de equipos y en los talleres de mantenimiento. Ya no solo cumplen tareas administrativas y de oficina, por lo que hay operadoras, técnicas y supervisoras. Ellas también gozan del turno 2x1-2x3. Su afectación en la vida de relación es mayor, ante el desprendimiento de la pareja en una sociedad machista y en especial de los hijos. Asimismo cuando están en embarazo o amamantando.

Perderían eficacia las salas de lactancia que obliga la Resolución 2423 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección social, y normas similares. La mujeres que dan leche materna a los hijos y que residan a más de una hora del sitio de trabajo no podrán recoger, guardar, refrigerar y llevar el alimento de origen materno hasta sus hogares luego de la jornada de trabajo.

En conclusión: el cambio de turno del 2x1-2x3 al 7x3-7x4 no es negocio para Carbones del Cerrejón Limited por donde se le mire. Que hay un ahorro de costos, es cierto, pero que no es tan sustancial, como:

- Para oxigenar financieramente a una empresa que está vendiendo menos y a menor precio.

- Para imponer un turno 7x3-7x4 con tantos riesgos jurídicos, esos sí de tal magnitud que afectan la reputación empresarial (uno de los activos intangibles más preciados de Cerrejón) y pondrían los recursos económicos de la compañía.
- Para eliminar 1.250 puestos de trabajo (aproximadamente) y desvincular 600 trabajadores actuales, a los cuales toca indemnizarlos. Además, al eliminar una cuadrilla, muchos de los rubros de la cuadrilla eliminada incrementan los costos de las 3 cuadrillas sobrevivientes.
- Para tener que adecuar campamentos, con alimentación, así sean temporales para más de 3000 personas que residen más allá de Distracción, al sur de la Guajira, y de Riohacha, al norte.
- Para imponer a la brava un turno, para lo cual se requiere modificar el RIT y consensuarlo con los trabajadores y sus representantes, salvo que la compañía quiera abusar del poder subordinante (ius variandi) que de acuerdo a la ley y la jurisprudencia no es absoluto.
- Para violentar la CCT, en cuanto a la descompensación que sufriría y en ítems tan fundamentales como el transporte terrestre diario y el subsidiado.
- Para incrementar el desempleo en una región saqueada por la nación y con una pandemia en ascenso.
- Para imponer un turno **altamente fatigante**, según un estudio pagado por la propia compañía.
- Para hacerle el quite a las acciones de mitigación de sueño & fatiga, que deben acompañar al turno 7x3-7x4.
- Para darle un entierro de quinta a la institucional Política de Sueño & Fatiga actual, que posiblemente cientos de vidas ha salvado.
- Para separar al trabajador de su familia o hacerlo desplazar a lugares que él no escogió a voluntad para “echar raíces”.

Señora Claudia Bejarano, dicho todo lo anterior, queremos reiterar que nuestra posición y petición es NO a la imposición del cambio de turno. Pero ese NO queremos sustentárselo de nuevo en una sesión con usted y su equipo de trabajo, pues este nuevo documento lo enfocamos en demostrar que para Cerrejón NO es negocio implementar un turno que ni financieramente tiene tal trascendencia, como para afectar tantos derechos como aquí se demuestra con minuciosos detalles.

De usted, a nombre de Cerrejón, solicitamos, muy respetuosamente, que decrete la terminación o suspensión del propósito de cambio de turno y, en su lugar, se instalen una mesas técnicas que demostrarán de manera objetiva e imparcial lo altamente inconveniente que es un turno que grava a los trabajadores y también a la compañía.

A la espera de su respuesta,

Muy respetuosamente,



IGOR DÍAZ LÓPEZ
Presidente Junta Directiva Nacional
igorkareld@gmail.com
sintracarbon@hotmail.com

Copia a:

- Ministerio de Trabajo
- Gobernación de la Guajira
- Asamblea Departamental de la Guajira
- Alcaldes
- Concejos Municipales
- Prensa
- Trabajadores