

Opinión:
**El divisionismo sindical
en Cerrejón: ¿Dónde está
el peligro?**



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

SINTRACARBÓN

SECCIONAL MAICAO - SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Octubre de 2015

El divisionismo sindical en Cerrejón: ¿Dónde está el peligro?

Quando las arañas unen sus telas pueden matar a un león.

-Proverbio etíope

Algunos compañeros en Cerrejón piensan que constituye un ahorro afiliarse a un sindicato minoritario que contemple una cuota ordinaria más barata. Es un ahorro sí, pero para el patrón, pues la aparición de sindicatos minoritarios donde ya existe un mayoritario le garantiza al capitalista la división de la base y, por supuesto, alternativas para doblegarla. En otras palabras, lo que el obrero ahorra en cuotas baratas no cumbre en lo más mínimo lo que se pierde o se deja de ganar en beneficios a futuro.

Enfrentar a multinacionales (son 3 en Cerrejón, no olvidemos), no se hace con organizaciones de 3 pesos, pues un sindicato para ser fuerte también lo tiene que ser en lo económico. En Sintracarbón, la logística para atender a una masa 10 mil trabajadores, 5500 de ellos sindicalizados, unos 3800 directos con Cerrejón, demanda empleados, sedes, asesores, reuniones, asambleas, viajes, relaciones con la comunidad, relaciones con el Estado, relaciones internacionales, en fin, que cuestan. No desconocemos que muchos creen, por ejemplo, que el directivo sindical vive de las cuotas sindicales. Pero se equivocan: deberían revisar la contabilidad y saber que el manejo de los dineros dejó de ser una preocupación en Sintracarbón hace ratos, sin decir que no existe oportunidad de discutir oportunidades de mejoramiento. Ofrecer afiliaciones más baratas, solo es una estrategia para reclutar incautos que no exijan resultados.

Otros compañeros comparan el acto de afiliación a un sindicato, como cuando un individuo quiere comprar un celular y tiene la libertad de escoger entre Movistar, Comcel o Tigo. O cuando escoge afiliarse a una cooperativa o un fondo de empleados, entre varias opciones. O cuando escoge la opción del lunch, al inicio del turno de trabajo. Pues no, no es lo mismo. En ninguno de estos ejemplos hay conflictos por enfrentar, ni contradictor poderoso, ni peligro en perder el puesto de trabajo o beneficios laborales. Si se quiere comparar, más bien acudamos a la historia bíblica de David (los obreros unidos) versus Goliat (la administración). Si vamos a pelear cada uno por aparte con un poderoso, nos vence seguramente. Pero si le caemos en gavilla, al tiempo, le resultará difícil vencernos. Si al patrón los enfrentamos unidos es posible que nos venza, pero también es posible que vencamos; pero si la lucha es uno por uno, o de a poquitos, ahí sí nos vence a todos con seguridad.

Un solo sindicato materializa esa unidad. Si hay que mejorarlo, se mejora, pero dejando uno solo, con otros administradores si se quiere. Son de las pocas veces en que se necesita que la defensa de los intereses de la base sea monolítica, en cabeza de una sola organización. La existencia de otros sindicatos solo dispersa esa fortaleza y se convierte en una alternativa para el patrón, esto es, una especie de “Plan B” para enervar las aspiraciones de los trabajadores.

Dicho esto, la multiplicidad de sindicatos no se trata de un asunto de poca monta en el entorno laboral, ni se reduce al engañoso discurso del derecho de asociación. Si vamos a invocar los derechos constitucionales que sea para favorecernos todos, no para beneficios personalistas. Nunca la división ha favorecido al obrero de a pie, si acaso a los promotores. Por el contrario, los patrones siempre van victoriosos. Ellos si se unen, aunque sean competencia¹.

Hace cuatro años, cuando surgió otra opción sindical en Cerrejón, la preocupación sobre la desunión y sus consecuencias eran basada en especulaciones y meras predicciones. En aquel entonces algunos trabajadores, sin mayor análisis, se dejaron deslumbrar por promesas que parecían fáciles de conquistar (eran de ley, les decían), y otros habían sentido que su voz no había hecho eco en el electorado, por lo que acudir a la creación de una nueva organización les resultaba una alternativa con menos carga.

Pero, desde en este tiempo han ocurrido hechos concretos, adentro y afuera de Cerrejón, que vale la pena analizar y que demuestran lo desastroso que es para los trabajadores el abuso del derecho de asociación sindical; y que los únicos que sacan partido de la desunión sindical son los patrones y uno que otro esquirolo².

El presente análisis, por ser elaborado desde la orilla de Sintracarbón no pretende ser imparcial. La idea es proporcionar una serie de elementos de juicio para que se abra la discusión, ojalá inteligente, ojalá no tardía, sobre

1 <http://mundominero.com.co/gremios-mineros-se-fusionan-en-la-asociacion-colombiana-de-mineria/>. <http://www.portafolio.co/economia/asociacion-colombiana-mineria-2015>. Las multinacionales Billiton, Glencore y Anglo American, dueñas de Carbones del Cerrejón Limited, entre sí son competencia en el mundo. Aquí son socios. Glencore es considerado uno de las peores empleadores a nivel mundial.

2 <https://es.wikipedia.org/wiki/Esquirol>. El diccionario no miente.

el desafortunado rol de los sindicatos minoritarios, donde ya existe mayoritario. Tampoco es una excusa tempranera, pues siempre habrá que responder por los resultados.

Veamos los hechos:

- **Caso Sintramienergética, en Drummond Ltd.**³

Los cerrejoneros de vieja data recordamos, con envidia y algo de frustración, que cuando se promulgó la Ley 789 de 2002, que redujo el valor de los recargos dominicales y festivos, y a 8 horas las horas de la noche con recargos (10:00 pm a 6:00 am), nuestra organización sindical apenas amortiguó el efecto regresivo de la ley con la consecución convencional de bonos sin connotación salarial.

No ocurrió lo mismo con los trabajadores de Drummond, pues su sindicato mayoritario, unido y fuerte en ese entonces, logró que se pactara una cláusula convencional que garantiza que los recargos nocturnos, dominicales y festivos se seguirían pagando conforme al equivalente que existía antes de la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002. Aún conservan esa tremenda conquista.

Ese tipo de conquistas, hoy allá es solo un recuerdo. La pasada negociación de Drummond con Sintramienergética, con sindicatos minoritarios a bordo, dejó al patrón como vencedor y un sindicato mayoritario hecho trizas de lo que muy difícilmente se recuperará en el corto plazo. Siempre hay el riesgo que una organización le vaya mal post-negociación, pero en este caso lo dolorosamente resaltante es el rol que jugaron los sindicatos minoritarios en la destrucción de la unidad, que apenas unos años antes había favorecido a la base de trabajadores.

Al inicio de 2013, Sintramienergética como sindicato mayoritario promovió un conflicto colectivo de trabajo ante Drummond que terminó en huelga. Lo primero por resaltar, para lo que ahora nos interesa, es que para ese momento el sindicato no tenía una mayoría sobrada sino más bien precaria, tan así que la empresa siempre trató de crear la duda ante las no siempre imparciales autoridades del trabajo.

La huelga inició entonces el 23 de julio de ese año, con la anotación de que la huelga había sido votada por un sindicato que a dura penas superaba “mitad+1”. Primer ingrediente de la desgracia. A ello se suma que de

³ Multinacional estadounidense. Segunda productora de carbón en Colombia, con presencia en Cesar y Magdalena, operando dos minas y un puerto carbonífero.

manera sospechosamente alterna, casi subrepticia, dos sindicatos minoritarios con asiento en la misma empresa, Agretritrenes y Sintradrummond, habían promovido también un proceso de negociación colectiva.

Si bien la ley permite que en pleno desarrollo de la huelga, los trabajadores puedan optar por someter las diferencias con la empresa a un Tribunal de Arbitramento⁴, Sintramienergética siempre alegó que solo él, por ser el titular del conflicto colectivo de trabajo, podría convocar a esas votaciones. Parecería obvio, porque en derecho un principio general dice que las cosas se deshacen como se hacen: si Sintramienergética decretó la huelga mediante votación de sus afiliados, solo Sintramienergética podría levantarla de la misma manera.

Drummond Ltd., ante la ambigüedad legal aseguraba lo contrario y en “cuerpo ajeno”, a través de sus funcionarios, más obreros no sindicalizados y miembros de los sindicatos minoritarios promovieron la votación para levantar la huelga y, en su lugar, someter las diferencias al Tribunal del Arbitramento. El primer intento fracasó, pues el número de votantes no alcanzó por lo menos la mitad de los trabajadores, a pesar que hubo mesas de votación hasta en los Estados Unidos sin control de los huelguistas. Para este despropósito, la compañía contó con el acompañamiento, siempre servil, del Ministerio de Trabajo, quien se encargó de avalar jurados y los invistió de autoridad electoral en un proceso abiertamente espurio.

En un segundo intento, Drummond en “cuerpo ajeno” logró su propósito⁵. Con una votación que apenas superó la mitad de los trabajadores de la empresa, casi todos a favor del sí para levantar la huelga, presionó para que el Ministerio de Trabajo procediera a hacerlo y convocara al Tribunal de Arbitramento. Muy diligente el Ministerio, lo hizo vía resolución el día 13 de septiembre de 2013 cuando ya habían transcurrido unos 50 días de iniciada la huelga. Pero ahí no estuvo la verdadera ganancia de la compañía: ganó

4 Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 445. DESARROLLO DE LA HUELGA. 2. Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. **Artículo 448.** FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES. Modificado por el art. 63, Ley 50 de 1990. **3.** Modificado por el art. 18, Ley 584 de 2000. **El nuevo texto es el siguiente:** Declarada la huelga, el sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa o, en defecto de estos, de los trabajadores en asamblea general, podrán someter a votación la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles de hallarse suspendido.

⁵ Ver: <https://www.youtube.com/watch?v=jwm7QkCXpew>

más cuando al tiempo demandó una huelga que se declaró siguiendo el proceso de ley, pero que terminó siendo declarada ilegal porque según el Tribunal Superior del Cesar y ratificado después por la Corte Suprema de Justicia, no se desarrolló de manera “pacífica”. Precisamente, los supuestos actos no pacíficos se dieron durante la votación que convocaron los funcionarios de Drummond, apoyada por los sindicatos minoritarios y que Sintramienergética acusaba de ilegal. En los puntos de votación se dieron provocaciones, discusiones y griterías entre los huelguistas y los esquirolas, que terminaron sirviendo de material probatorio para que la justicia echara por tierra el derecho a huelga.

La sentencia de la Corte Suprema de Justicia de segunda y definitiva instancia, es todo un homenaje al esquirolaje. Son 70 páginas en que desfilan docenas de trabajadores testimoniando en contra de otros trabajadores. Es un doloroso espectáculo documentado en que se evidencia como obreros entregan las cabezas de otros obreros⁶.

Pero eso no fue todo. Como el 13 de septiembre de 2013 la huelga había sido levantada oficialmente por el Ministerio de Trabajo, Agretritrenes y Sintradrummond, los dos sindicatos minoritarios⁷, aprovechan para firmar una convención colectiva de trabajo (CCT) el día 18 del mismo mes y año, sin el concurso de Sintramienergética, el mayoritario y principal protagonista de la negociación y de la huelga. Dentro de los varios aspectos suscritos por las partes estuvo un bono a la firma de \$8.5 millones, no solo para los afiliados a los sindicatos suscribientes de la convención, sino para todo aquel que corriera a afiliarse a ellos, dentro de los 20 días siguientes a la firma⁸. En nuestra opinión, eso fue el tiro de gracia a Sintramienergética. Muchos de sus afiliados, presionados por la pésima situación económica derivada de 53 días de huelga, se acogieron a la convención colectiva ajena.

Aún con la amenaza de quedar siendo minoritario, Sintramienergética no cedió ante la presión que buscaba que éste suscribiera la CCT que ya habían firmado los minoritarios y tomó la decisión política de participar del

6 [http://www.legismovil.com/BancoMedios/Archivos/sent-sl-17414\(64820\)-14.pdf](http://www.legismovil.com/BancoMedios/Archivos/sent-sl-17414(64820)-14.pdf)

7 Los dos, sumados, no pasaban de 600 trabajadores de Drummond Ltd., afiliados, según afirmaron dirigentes de Sintramienergética. Ver: <http://www.semanariovoz.com/2013/09/25/las-triquinelas-de-la-drummond/>.

8/2240%20-%20sintradrummond%20-%20%20agretritrenes%20-%202013%20-%202016.tif%20(42%20pages)%20(6).pdf. Ver: artículo 49 de la CCT.

Tribunal de Arbitramento obligatorio. Podría ser en ese momento la opción menos mala, porque acogerse a una CCT suscrita antes por Agretritrenes y Sintradrummond sentaba el pésimo precedente de que organizaciones sindicales minoritarias, marquen la pauta, a futuro, de las negociaciones colectivas. El Plan B (los sindicatos minoritarios), le resultó a Drummond⁹.

Tenemos entendido que el Tribunal de Arbitramento profirió un laudo¹⁰, el cual fue objeto del recurso de anulación tanto por parte de Sintramienergética, como por la empresa. Pero luego, aburridos ambos por la mora de la Corte Suprema de Justicia para decidir, decidieron retirar los recursos para que el fallo (laudo) del Tribunal de Arbitramento quedara en firme y pudiese ser aplicado. Aún así, la Corte se tomó todo el tiempo que le dio la gana para aceptar el retiro de los recursos de anulación interpuestos y apenas recientemente el laudo quedó en firme, de tal suerte que muchos trabajadores de Drummond afiliados al mayoritario apenas están recibiendo en estos días los beneficios retroactivos que los afiliados a Agretritrenes y Sintradrummond ya habían recibido cuando se levantó la huelga, es decir hace un poco más de dos años. No conocemos el texto del laudo, pero directivos del mayoritario nos dicen que los árbitros del tribunal siguieron la pauta de la CCT firmada por Agretritrenes-Sintradrummond-Drummond¹¹.

Pero aquí no termina todo. Como la huelga fue declarada ilegal por no haberse desarrollado de manera pacífica¹², conforme con la ley la multinacional Drummond puede disponer ya de los puestos de trabajo de todo aquel que haya participado en la parálisis. Incluso puede solicitar la cancelación de la personería jurídica del sindicato y demandar en busca de indemnización por perjuicios¹³.

9 Aunque, es claro, que la CCT suscrita por los minoritarios fue consecuencia de la discusión de la mesa con Sintramienergética.

10 Equivalente a una CCT, con sus mismos efectos.

11 Una de las limitaciones de los Tribunales de Arbitramento es que fallan en derecho. Esta es la norma que ampara esa limitación: “Código Sustantivo de Trabajo, **ARTICULO 458. DECISIÓN.** *Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes”.*

12 Según el Tribunal Superior del Cesar y la Corte Suprema de Justicia.

Ya inició con 6 despidos, 5 suspensiones y 2 pendientes por resolver luego de haber surtido 19 diligencias de cargos y descargos. Lo curioso, es que los despidos han recaído en su mayoría sobre sindicalizados de base, con el claro propósito de terminar de minar la poca credibilidad que los afiliados todavía le guardan a la organización y sus directivos. Y falta más, según la compañía “...la empresa continuará llevando a cabo las diligencias disciplinarias derivadas de la sentencia que declaró la ilegalidad de la huelga y tomando las decisiones que en derecho haya a lugar¹⁴”.

¿Mientras tanto Agretritrenes y Sintradrummond, los minoritarios? No han logrado consolidarse como mayoritarios a pesar de haber roto la huelga, asumido una posición claramente patronal y contribuido al desmantelamiento de Sintramienergética en Drummond. Los directivos de estas organizaciones minoritarias, cargan sobre sus consciencias los despidos que ocurrieron y los que seguramente ocurrirán. Hoy es más grave la situación, pues para ayudar al posicionamiento de Drummond ante sus bases, aparecen en el escenario dos nuevas organizaciones: Sintramineros y Sintraden. Para completar 5 sindicatos. Así de a puchitos, enfrentarán una nueva negociación colectiva en marzo de 2016 ¿Qué puede esperarse?

- **Caso Sintracerrromatoso, en Cerrromatoso S.A.**¹⁵

En Cerrejón comenzamos a escuchar tanto del sindicato como de la empresa, por las buenas CCT que suscribían. En algún momento se

13 Código Sustantivo de Trabajo, art. 450. 2. Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero el despido no requerirá calificación judicial. 3. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio Público o el empleador afectado, podrán solicitar a la justicia laboral la suspensión o cancelación de la personería jurídica del sindicato, conforme al procedimiento señalado en el artículo 52 de esta ley. 4. Las sanciones a que se refiere el inciso anterior no excluyen la acción del empleador contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.

14 <http://www.drummondLtd.com/aclaraciones-relacionadas-con-supuestos-despidos-masivos-de-empleados-por-la-declaratoria-de-ilegalidad-de-la-huelga-del-2013/>.

15 “La minera colombiana Cerro Matoso S.A. se sitúa en el departamento de Córdoba y produce ferroníquel, aleaciones de hierro y níquel. Es controlada por el grupo multinacional de recursos BHP Billiton y la mina tiene un horizonte de reservas estimado en 15 años. La operación también posee una fundición de ferroníquel y una refinería. En diciembre del 2013, el Gobierno colombiano extendió el contrato de operación por Cerro Matoso hasta el 2029, retroactivo al 30 de septiembre del 2012, fecha en que venció el anterior contrato. Como resultado de la escisión propuesta de BHP Billiton para formar una entidad que se haga cargo de sus activos de metales básicos, Cerro Matoso fue transferida a la nueva filial, South32 Ltd.”. <http://www.bnamericas.com/company-profile/es/cerro-matoso-sa-cerro-matoso>.

convirtieron en referentes a la hora de negociar acá, hasta que ellos suscribieron una convención a 5 años lo cual para muchos no era un ejemplo digno de seguir.

Cerromatoso S.A., “importó” para el manejo de la empresa a ex ejecutivos de Carbones del Cerrejón, al tiempo que, dice, el mercado del ferróníquel ha decaído y las relaciones con el sindicato se han deteriorado. La primera controversia pasa por considerar si Sintracerrromatoso es un sindicato mayoritario, pues la compañía dice que no. En la relaciones laborales este no es un asunto de poca monta, por aspectos de representatividad sindical, presentación de pliegos, negociación y votación de huelga. Incluso, respeto.

Hoy es posible que no alcancen a ser mayoritarios, pues rondan los 492 afiliados de una empresa con unos 997 trabajadores directos¹⁶ con tendencia a seguir bajando, pues la compañía anunció unos 100 despidos próximos, incluyendo obreros enfermos o con baja producción¹⁷. Esta es una de las estrategias de “supervivencia” en el mercado –según la empresa– para lo cual le apunta además a reducir los montos de la tabla convencional de despidos sin justa causa, los beneficios de salud, los de educación y quitarle la connotación salarial de que hoy gozan algunos bonos y primas extralegales.

Para esas pretensiones, Cerromatoso S.A., tiene un ambiente muy favorable. En sus manos tiene una sentencia de primera instancia, proferida por el Tribunal Superior de Montería del pasado 2 de julio, mediante la cual se declaró ilegal la huelga llevada a cabo por iniciativa de Sintracerrromatoso durante 2 semanas a partir del 14 de abril pasado. La sentencia fue apelada, pero los antecedentes más próximos (incluyendo la declaratoria de ilegalidad de la huelga en Drummond Ltd.), no dan para optimismos.

El sindicato promovió una huelga bajo la modalidad de “imputable al patrón”, que es el tipo de huelga a la cual se llega sin agotar las etapas de negociación del código de trabajo y se inspira en posibles incumplimientos del empleador¹⁸. La controversia que causó la huelga, fue la imposición patronal de un nuevo turno y duración de la jornada laboral que según el sindicato era inamovible, por mandato convencional y del reglamento de trabajo, y que era objeto de un proceso administrativo ante el Ministerio de

¹⁶ Datos no oficiales.

¹⁷ Según datos del sindicato, Cerromatoso llegó a tener unos 2500 trabajadores tercerizados. Hoy, se cree, no llegan a 1000, ante los numerosos despidos sucesivos.

Trabajo (aún sin decisión). No obstante, la huelga fue declarada ilegal por el Tribunal de Montería bajo la ya repetida tesis de la “huelga no pacífica”.

Dijeron los magistrados que: *“Los hechos en mención que se estiman como probados, como son: bloqueos de algunas entradas para no permitir el ingreso de trabajadores que no participaban de la huelga, y para decidir qué elementos, objetos, bienes o víveres podían ingresar a la empresa; así tengan dichos hechos la justificación de lograr finalidades legítimas, como la de hacer efectiva la huelga o la protección de los bienes y equipos de la empresa, constituyen motivos para no tener como pacífica la huelga¹⁹”.* (El subrayado no es del texto original). Es decir, la sentencia deja claro que trabajadores tercerizados y directos no pertenecientes a Sintracermatoso se presentaron a trabajar no obstante la huelga decretada por la mayoría. Igual, como pasó en Drummond, sobraron los testimonios de trabajadores en contra de otros trabajadores.

Ya antes se sabía de la presión que venía haciendo Sintramineros²⁰, un sindicato de empresa con menos de 100 afiliados en Cerromatoso S.A., para que los trabajadores rompieran la huelga. Incluso organizaron marchas en Montelíbano (Córdoba) para promover el esquirolaje y restarle a los huelguistas el apoyo de la comunidad. Y tan pronto se conoció el fallo adverso a Sintracermatoso, corrieron a divulgarlo como un triunfo propio.

Sintramineros debe saber que tan pronto la Corte Suprema de Justicia confirme la sentencia de ilegalidad de la huelga, será como extenderle un “cheque en blanco” al empleador para que despida a los huelguistas – directivos y base-, y desmantele al sindicato de las mayorías. Si no lo desmantela, por lo menos le reduce su nivel de lucha al volverlo minoritario.

Dicho “cheque en blanco” le sirve a la compañía para ejecutar el plan de despidos que tenía pendiente (100 trabajadores directos, anunció). Como iban a ser despidos sin justa causa, le habría tocado pagar la indemnización

¹⁸ *“Es posible imputar la huelga a la culpa del empleador, cuando ella se origina en una conducta antijurídica de éste, como sería el incumplimiento de sus obligaciones o de los deberes legales, contractuales o convencionales, que son jurídicamente exigibles. La suspensión de los contratos de trabajo resultan inaplicables, toda vez que la conducta del empleador al incidir directamente en el origen del conflicto colectivo genera una clara responsabilidad, que justifica la reparación del perjuicio causado a los trabajadores, como consecuencia de la suspensión”.* Corte Constitucional, Sent. C-139/00. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

¹⁹ <https://www.facebook.com/sintracerro/posts/736180716493878>

²⁰ Homónimo del que hace presencia en Drummond.

consagrada en la CCT. Ya no, porque con la declaratoria de huelga ilegal, si así lo quiere, le resultará gratis. No sabemos si cuando eso ocurra Sintramineros festejará de nuevo. Turbio futuro para el movimiento sindical en Montelíbano, al cual ayuda sobremanera el sindicato minoritario. Obrero comiendo obrero. Que pena.

- **El panorama de la desunión, con Sintracerrejón en Carbones del Cerrejón Limited**

Esta organización sindical de empresa se creó a comienzos de 2012 como una disidencia de Sintracarbón (sindicato de industria), bajo el entendido que en el sindicato mayoritario no le habían dado cabida a sus ideas sobre cambio en los estatutos, negociación colectiva y relacionamiento con la multinacional Cerrejón. Sin embargo, a pesar de su disidencia, nunca han mostrado real distancia, pues sus miembros siguen gozando de los beneficios que Sintracarbón ha conquistado en 15 convenciones colectivas suscritas con esta compañía.

A pesar de las limitaciones que han vivido siendo minoritarios, no tienen interés en ser mayoritarios. De hecho tienen unos 470 afiliados, con casi 300 en doble militancia, esto es, afiliados de manera simultánea en las dos organizaciones. Ser mayoritarios les exigiría mayor compromiso en la lucha contra la tercerización, con la problemática diaria y surtida que se da dentro de Cerrejón y, además, cuando negocien colectivamente y agoten las etapas, tendrán la obligación legal de votar por tribunal de arbitramento o huelga. La huelga no parece estar en su filosofía, pues se declaran en sus pocos comunicados como un sindicato “no confrontacional”.

Ser minoritarios, les ayuda al bajo perfil, pegarse de las conquistas del mayoritario y a que la ley no los obligue a ofrecer la alternativa a sus afiliados de votar huelga, aunque hoy pudieran hacerlo si convocaran a todos los trabajadores de la compañía como lo consagra la ley²¹.

21 Código Sustantivo de Trabajo. **ARTICULO 444.** DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores. (Hemos subrayado).

“**ARTICULO 452.** PROCEDENCIA DEL ARBITRAMENTO. Modificado por el art. 19, Ley 584 de 2000. **El nuevo texto es el siguiente:**

1. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:
(...)

El actuar de Sintracerrejón, es sospechoso y subrepticio. El protagonista de sus pronunciamientos casi siempre es Sintracarbón a pesar que están a la sombra nuestra y trabajen con nuestros tiempos. Así lo dice lo que han hecho hasta ahora. Por ejemplo, presentaron pliego de peticiones al final del año 2012, pudiendo hacerlo desde febrero de ese mismo año, 10 meses antes, y cuando ya eran públicas sus diferencias conceptuales con Sintracarbón. Paradójicamente, sus principales diferencias con el mayoritario era porque no hicimos la huelga en la negociación anterior (2010-2012), luego que había sido votada.

No sintiéndose capaces de liderar una negociación propia, propiciaron la entrega de su pliego de peticiones de manera simultánea con Sintracarbón e ir negociando de manera paralela, pero al ritmo de lo que dijera la compañía. De hecho se conformaban con que dos negociadores de la compañía ante Sintracarbón, se ausentaban dos tardes a la semana a entrevistarse con ellos.

Les tocó calarse la huelga del mayoritario sin mayor protagonismo, aunque se les reconoce que asistían a las carpas de encuentro en las poblaciones. La compañía se abstuvo de seguir negociando en huelga con ellos por razones legales y porque, además, la unidad de la base alrededor de la parálisis no daba ese espacio.

Levantada la huelga decretada por Sintracarbón, recibieron los beneficios pactados en la CCT ajena, continuaron con su negociación y votaron por dirimir sus diferencias con Cerrejón a través de un Tribunal de Arbitramento, con la ilusa pretensión de conquistar beneficios distintos y haciéndole creer a sus afiliados que podrían gozar de un convenio colectivo adicional, es decir, los beneficios de la CCT de Sintracarbón y, además, del laudo arbitral que resultare del tribunal²².

Aunque la huelga de Sintracarbón ya había pasado, intentaron, de todos modos, romperla. Ante un juez de la República acudieron para que les pagaran a sus afiliados los 32 días de parálisis, lo que constituye un ataque

c) Los conflictos colectivos del trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente."

22 Por ley y por jurisprudencia, si bien se puede pertenecer a cuanto sindicato se quiera, solo se puede gozar de un solo convenio colectivo llámese CCT, laudo, pacto colectivo.

indirecto a la huelga. Obvio que no prosperó la demanda. Pero si Cerrejón hubiese dejado que ganaran, quizás hubieran garantizado que en esta negociación los afiliados al mayoritario emigraran al minoritario, pues allá y no acá, le garantizaban el pago de los días de huelga si se dieran. Mejor, muy pocos la votarían²³.

La compañía hizo lo que le dio la gana con la instalación del tribunal de arbitramento²⁴ y solo las súplicas del sindicato minoritario ante el CETCOIT²⁵, lograron que ese acto previo se hiciera. Como árbitro en representación de Sintracerejón, habían escogido a uno de sus militantes, pero luego lo cambiaron por un abogado inexperto externo, que fue objeto de la encerrona de los otros dos árbitros que representaron al empleador y al Ministerio de Trabajo²⁶. Aunque en la práctica los árbitros externos no pierden, pues los honorarios son atractivos, no es su conflicto y las consecuencias del laudo no los afectan.

El Tribunal de Arbitramento apenas profirió el laudo arbitral en julio de 2014, más de año y medio después de estar rigiendo la CCT de Sintracarbón y de cuyos beneficios ya venían gozando todos los trabajadores del rol PTC²⁷ de Cerrejón, incluyendo los afiliados a Sintracerejón²⁸. Quizás por eso no sintieron la presión de la espera, pues seguros deben estar que no hubiese

23 Cuando termina la etapa de arreglo directo sin acuerdo, solo se puede votar por una de las dos opciones: huelga o tribunal de arbitramento. Si bien la huelga genera temores, no es mejor el tribunal de arbitramento.

24 Lo que no podrá hacer nunca con la instalación de una mesa de negociaciones en una negociación colectiva, pues la ley fija tiempos precisos.

25 “La Comisión Especial de tratamiento de conflictos ante la OIT, CETCOIT, es una instancia tripartita en Colombia creada para tratar y resolver los casos de libertad sindical y derecho a la asociación previniendo que lleguen a instancias internacionales como a OIT en Ginebra, lo anterior, en el marco de una política del Ministerio del Trabajo del respeto por las libertades sindicales y de resolución de controversias. Además, esta Comisión hace parte del compromiso que adoptó el Gobierno Nacional con la Misión de Alto Nivel de la OIT”. Ver: <http://www.mintrabajo.gov.co/abril-2012/387-eduardo-cifuentes-sera-mediador-en-casos-de-libertad-sindical-y-derecho-a-la-asociacion-en-colombia.html>. Los directivos de Sintracerejón venden la idea que el CETCOIT es un órgano con poder de sanción o con facultades judiciales, lo que no es cierto. Es solo un órgano mediador.

26 En los Tribunales de Arbitramento, el árbitro del Ministerio de Trabajo tiene voz y voto. Lo que no ocurre en la negociación directa.

27 Sigla de Personal Técnico Calificado, es decir los trabajadores que no son de manejo y confianza.

28 Que se conozca, ningún miembro de Sintracerejón rechazó los beneficios.

sido lo mismo si durante esos 17 meses no hubiesen estado cubiertos por la CCT de Sintracarbón.

El laudo arbitral era más lánquido en beneficios que los obtenidos por la CCT de Sintracarbón. Por lo mismo fue objeto del recurso de anulación ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, pero mientras tanto le revivían las ilusiones a sus adeptos bajo la premisa falsa que esta instancia le traería mayores beneficios que el tribunal, cuando, se sabe, que el recurso solo persigue la anulación de laudo porque a la corte le está vedado pronunciarse sobre los aspectos de fondo (las peticiones)²⁹, salvo que lo concedido por el Tribunal de Arbitramento sea abiertamente ilegal, desigual o inequitativo³⁰.

En la época de presentación del recurso de anulación por parte de Sintracarrejón, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia acusaba un retraso de 17.000 procesos por resolver³¹, lo que hacía prever que el recurso de anulación entraba en esa larga cola. No les quedó, entonces, camino distinto que suscribir con su nombre la CCT que luchó Sintracarbón, con huelga incluida, y que habían rechazado de labios hacia afuera, pero cuyos beneficios habían reclamado retroactivamente hacía 2 años.

Lo que resulta risible es que la negociación se hizo en dos o tres días, en vísperas de navidad, que ni siquiera dio tiempo a que transcribieran por “copy/paste” el articulado. De hecho el artículo más largo es el número 6, denominado “Beneficios Similares e Igualdad de Condiciones” en que se los firmantes se limitan a enumerar la denominación (sin el texto) de los

29 De manera genérica el Consejo de Estado ha dicho que “El recurso de anulación de laudos ataca la decisión arbitral por errores ‘in procedencia’ en que haya podido incurrir el Tribunal de Arbitramento, y excluye de su órbita los errores ‘in judicando, lo cual implica que no puede impugnarse el laudo en cuanto a cuestiones de mérito. Ha de entenderse la infirmación del laudo, sin que la decisión que adopte el juez del recurso pueda reemplazar o sustituir la que pronunció el Tribunal del Arbitramento”.

30 “Del mismo modo, se ha sostenido que a la Corte en sede de anulación, no le es dable injerir en las determinaciones de los árbitros en materia salarial, a menos que la decisión de estos resulte abierta, clara y notoriamente inequitativa, o que desconozca derechos mínimos de los trabajadores, o se vulneren derechos constitucionales y legales, circunstancias que en este asunto no acontecen”. Corte Suprema de Justicia, Sentencia No. 55501 del 2012. MP. Carlos Ernesto Molina Monsalve.

31 <http://www.elheraldo.co/politica/senado-da-libre-proyecto-que-descongestiona-sala-laboral-de-la-corte-175372>

artículos de la CCT de Sintracarbón (no todos) y dicen “acoger la redacción”. Es decir, no es posible leer la de ellos, sin acudir a la nuestra. Que descarado homenaje a la flojera intelectual.

Eso sí, salieron a comentar de “su” CCT tiene duración de un año sin mencionar que lo único que se busca es la simultaneidad en el vencimiento de las dos convenciones, conforme al Decreto 089 de 2014 que persigue la unidad de negociación. No había de otra, es obligación legal. Lo que olvidan mencionar, es que no fue retroactiva al 1º de enero de 2013, dos años que perdieron por estar haciendo creer que un Tribunal de Arbitramento es una herramienta que favorece más que la negociación directa. Su tesis de “no confrontacional”, por muy servil que parezca, no convence a tres multinacionales. El año de vigencia de la CCT, les ha obligado a justificar con una falacia más: (1) que su próxima CCT será con la misma duración, o máximo dos años; y (2) que Sintracarbón no podrá disminuir la vigencia de su CCT. Otra tesis fantasiosa.

Ya eligieron sus negociadores para la próxima negociación colectiva, olvidando la proporcionalidad exigida por el Decreto 089, ya mencionado. Nuestro Sintracarbón podría exigir que si llevamos un negociador por cada 630 afiliados, más o menos, a Sintracerejón, con sus 470 afiliados, le correspondería uno solo. Está claro que ser minoritario es una dificultad en cuanto a representación.

Resulta suspicaz que la administración de Cerrejón, tan apegados a lo legal, a los costos y al control de las garantías sindicales esté hablando con recurrencia de las dos organizaciones como si fueran del mismo tamaño, tuvieran el mismo nivel de representación, o con la misma filosofía, dando idéntica importancia a dos procesos diametralmente distintos y otorgándole garantías a la otra organización que ni siquiera pactaron. De hecho Cerrejón, ya tiene 10 ejecutivos en preparación (más de los que necesita para la atención de la mesa de negociaciones con Sintracarbón) con la clara intención de activar, con todo, el “Plan B” (Sintracerejón). La lectura de la experiencia Drummond Ltd. y Cerromatoso S.A., y su alianza estratégica con los sindicatos minoritarios para vencer a la mayoría de los trabajadores, nos señala lo culebrero del camino que escogió Cerrejón para enfrentarnos. Estamos notificados.

- **La huella de la Confederación General del Trabajo (CGT), detrás de la desunión sindical**

Es una las tres centrales obreras reconocidas de Colombia, siendo la más cuestionada por el tipo de sindicalismo que desarrolla que a veces ralla en el pro-gobiernismo y en el pro-patronato. A ellos se les reconoce, por

ejemplo, por haberse unido a los empleadores y al gobierno en las conferencias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para sacar a Colombia de los países violadores de derechos humanos, en contravía de la posición de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la confederación de trabajadores mayoritaria del país.

De ellos, opina la CUT, apoyan la intermediación laboral y el contrato sindical. Ya se sabe del rol que como confederación jugaron a favor de la tercerización en el sector banano, azúcar, palma de aceite, flores y la salud. En carta dirigida a organizaciones sindicales internacionales, la CUT denuncia a la CGT diciendo que:

“El mejor ejemplo de su colaboracionismo con el gobierno es su actuación en Pacific Rubiales Energy, al ponerse al servicio de un sindicato paralelo y dividir a los trabajadores en un conflicto que organizó y atiende la Unión Sindical Obrera, USO. No pueden llamar a esa actuación, defensa del derecho de asociación, pues ya Pacific Rubiales Energy había amenazado con montar su propio sindicato y ustedes le facilitan a la multinacional burlarse de más de 8000 trabajadores de contratistas afiliados a la USO y a la CUT”³².

No sorprende, entonces, que algo similar hayan hecho en Drummond. De hecho Sintradrummond pertenece a la CGT. O en Cerromatoso donde Sintramineros también fue inspirado por la mencionada central³³. Igual, Sintracerrejón también es uno de sus afiliados. ¿Vienen por Sintracarbón?

Su tarea como central de trabajadores (minoritaria), no es tanto apoyar el sindicalismo paralelo y patronal, si no destruir a las organizaciones que representan a las mayorías. De nosotros depende si nos dejamos.

- **Aprehender de la experiencia**

Este recorrido por las dolorosas experiencias ajenas y los antecedentes propios en Cerrejón, podrían dejar las siguientes premisas para discutir:

³² <http://cut.org.co/respuesta-carta-qbasta-ya-de-agresiones-contra-la-cgtq-firmada-por-julio-roberto-gomez/>

³³ Sintracerrromatoso también fue parte de la CGT pero se desafiliaron. Los directivos del sindicato creen que la creación de Sintramineros fue una retaliación por la desafiliación. Ver: http://www.sintracerrromatoso.org/pdf/2013/boletines/Boletin_6_2013.pdf

1. Mejor si tenemos organizaciones fuertes en todos los aspectos, incluido lo económico, pues nunca será fácil confrontar a una patronal con tanto poder.
2. Las organizaciones no son solo los directivos. Éstos se eligen por el voto popular. Si alguien quiere ser directivo que se postule y pase el escrutinio, siempre acido, de la base. El voto premia, pero también castiga.
3. La dispersión sindical no trae nada bueno para el trabajador. Si hay alguien interesado en la dispersión, es el patrón. La base debe ser monolítica.
4. Una de las maneras de reflejar la unidad de la base, es una sola organización. El disfrute del derecho de asociación, no debe romper ese monopolio favorable.
5. Una base y veterana de muchas batallas, sabe distinguir. No se compadece que aún creamos en proyecciones quijotescas, pintadas como fáciles. Todo es luchado.
6. La alternativa del tribunal de arbitramento, está quemada. Es un recurso derrotista. Y la ley solo da dos alternativas: huelga o tribunal. Nadie quiere la huelga, todos queremos evitarla y por ello nos esforzamos. Es un medio, nunca será un fin.
7. Soldado avisado....

Por último, el poeta y Premio Nobel de literatura Pablo Neruda:

Las Manos del Rompehuelgas

Manos torpes y manchadas
las manos del rompehuelgas
manos que cuando trabajan, traicionan.

Manos arteras
cuyo sudor no enaltece
sino ultraja lo que crean.

Son las manos más infames
las manos del rompehuelgas.

Ni las del enterrador
sucias de muerte y de tierra,
porque el mismo enterrador
tiene las manos honestas.

No hay otras manos tan viles
como las del rompehuelgas.

Ni las manos del verdugo
oscuras de sangre ajena,
ni las manos que en las cárceles
remachan negras cadenas.

No hay manos que agravien tanto
como las del rompehuelgas.

Manos que cuando se alquilan,
alquilan su honor con ellas.

Podrido barro en las uñas
y sangre verde en las venas
surcadas de maldiciones
las manos del rompehuelgas.

Oí decir a un anciano
obrero de voz abuela,
mientras mostraba las manos
arrugadas de faena:
Prefiero las manos mancadas
que manos de rompehuelgas.

