

Albania- La Guajira, 22 de Julio de 2020.

Señor(a)

**Claudia Bejarano Gutiérrez de Piñeres**

Presidente

CARBONES DEL CERREJÓN LIMITED.

Ciudad.

**Asunto: REVOCACIÓN DECISIÓN UNILATERAL DE CAMBIO DE TURNO.**

Reciba un cordial saludo.

Sea lo primero advertir que, de la manera mas respetuosa solicitamos se revoque la decisión a nosotros notificada el pasado 15 de Julio de 2020, en la que se nos indica que: "...Se implementará un cambio de turno a tres cuadrillas en jornada 3x4x3 – 4x3x4...", lo anterior por ser directamente contrario al ordenamiento jurídico en materia constitucional y laboral, así como ir en contra de las actuales directrices del Gobierno Nacional en materia de salud por la actual pandemia que afronta el mundo denominada Covid-19.

Así las cosas, en atención a la actual situación que afronta el hemisferio, de la cual no es ajena nuestro país, situación originada por la pandemia del virus Covid-19, que generó la expedición de importante y reciente normatividad legal, que consideramos pertinente traer a colación, para contextualizar y fundamentar la petición realizada referente al cambio de turno notificado por el empleador procedo a fijar los fundamentos legales así:

#### **FUNDAMENTOS LEGALES**

1. Es fundamento de la presente solicitud el Art. 25 de la Constitución Política de Colombia, en el cual se indica que: "...Toda persona tiene derecho a un trabajo en **condiciones dignas y justas.**", pues la decisión adoptada por el empleador nos somete a condiciones laborales aun mas arduas de las que ya nos encontramos en la actualidad, sin pactar previamente ningún acuerdo con los empleados, convirtiéndose en una decisión arbitraria y abiertamente contraria a la legislación colombiana, pues la decisión adoptada cambia por completo las condiciones laborales actuales a unas desfavorables para los empleados que debemos aceptar esta imposición.

2. Consecuencialmente, la decisión por ustedes adoptada viola de manera evidente el Art. 42 de la Carta Magna, pues en este articulo se protege a la familia como "el núcleo fundamental de la sociedad", por cuanto los turnos impuestos en esta nueva medida es contraria a la honra, dignidad y la intimidad de la familia, toda vez que el tiempo que tendríamos los trabajadores vinculados a esta compañía para compartir con nuestras familia se reduciría sustancialmente, desmejorando no solo la calidad de vida, sino provocando posibles afectaciones en la salud mental y física de su recurso humano.

YDLH.

3. Así mismo se estipula en el numeral 9° del Art. 59 del Código Sustantivo del Trabajo, una especial prohibición al empleador expresada en los siguientes términos: “ Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.”, en la actual situación la instrucción impartida por el empleador vulneraría tajantemente los derechos otorgados por el legislador al empleado, en los términos establecido en la norma en cita.

4. Aunado a lo anterior, es de vital importancia brindar el contexto que agrava la decisión tomada por el empleador en el marco de la pandemia del virus Covid-19, para esto es necesario señalar que el Gobierno Nacional, por intermedio del Ministerio del Trabajo y el Ministerio De Salud y Protección Social, expidieron diferentes normativas que dan aun mayor fundamento a la solicitud a ustedes elevadas mediante este escrito, a continuación, procederemos a enunciarlas:

4.1. Resolución 385 del 2020, por medio del cual, se declaró la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus en todo el territorio nacional, consagrando medidas extraordinarias, estrictas y urgentes relacionadas con la contención del virus y su mitigación.

4.2. mediante el Decreto Nacional, No 417 del 17 de marzo de 2020, el Presidente de la Republica, sancionó esta norma "Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional" en los términos que establece el artículo 215 de la constitución Política, se autoriza al Gobierno Nacional, tomar una serie de medidas e implementar formulas y restringir incluso algunos derechos de personas jurídicas y naturales, con el ánimo de mitigar los efectos económicos y sociales causados a la población más vulnerable del País por la emergencia económica, social y ecológica derivada de la Pandemia COVID-19.

4.3 De igual manera el Gobierno, sancionó el Decreto 420 del 18 de marzo de 2020, por el cual se imparten instrucciones para expedir normas en materia de orden público en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia de COVID-19, en el cual se consagró las medidas que las autoridades territoriales pueden tomar, advirtiendo su prevalencia sobre cualquier determinación contraria por parte de un mandatario regional, Decreto tuvo vigencia solo 4 días y fue derogado expresamente por el decreto 457 del 22 de marzo del año que avanza.

4.4. Al respecto el Gobierno Nacional profirió el Decreto 749 de 28 de mayo de 2020, norma que le permite a los Alcaldes y Gobernadores, tomar medidas una vez culmine la vigencia de los directos anteriores y hasta tanto se supere la emergencia sanitaria generada por la pandemia del COVID 19, cuya norma tiene fuerza de Ley y por lo tanto prevalece sobre otra de carácter Municipal o Departamental que se dicte con posterioridad, donde en el artículo 1º se ordena el aislamiento obligatorio y preventivo a todos los habitantes del territorio Nacional, cuyas excepciones están consagradas en el numeral 3º de dicha norma, donde se permitirá el derecho de circulación de las personas en solo algunas actividades, que se relacionan en 43 numerales.

4.5 el día 07 de Julio de 2020, en alocución del Señor Presidente de la República a través de los diferentes medios de comunicación, se extendieron estas medidas de aislamiento hasta el día 01 de Agosto de 2020.

4.6. Por su parte, el Ministerio del Trabajo expidió el Decreto 770 de 2020, que además de establecer normas transitorias en materia laboral, dispuso en su artículo 4° denominado “Turnos de Trabajo Sucesivo” que durante la vigencia de la actual declaratoria de Emergencia Sanitaria, se establece una alternativa adicional a lo dispuesto en el Art. 161 del Código Sustantivo del Trabajo, planteada como un turno de ocho (8) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana, sin que sea necesario modificar el reglamento interno de trabajo, de lo anterior se entiende que el Ministerio del Trabajo no da vía libre al empleador para modificar los turnos laborales, por el contrario solo dispone de 2 alternativas antes mencionadas y no deja a arbitrio del empleador la toma de la decisión del cambio de turno, por el contrario la norma estipula que debe realizarse **“...de mutuo acuerdo entre el trabajador y empleador...”**

4.6.1. Así mismo, en el Decreto 770 de 2020, que además de establecer normas transitorias en materia laboral, dispuso en su artículo 5° denominado “Jornadas de Trabajo en el estado de Emergencia Sanitaria” que durante la vigencia de la actual declaratoria de Emergencia Sanitaria, se establece una alternativa adicional a lo dispuesto en el Art. 161 del Código Sustantivo del Trabajo, planteada como una jornada diaria máxima de 12 horas al día y 48 horas distribuidos en 4 días a la semana, sin que sea necesario modificar el reglamento interno de trabajo, de lo anterior se entiende que el Ministerio del Trabajo no da vía libre al empleador para modificar los turnos laborales, por el contrario solo dispone de 2 alternativas antes mencionadas y no deja a arbitrio del empleador la toma de la decisión del cambio de turno, por el contrario la norma estipula que debe realizarse **“...de mutuo acuerdo entre el trabajador y empleador...”**

4.7. En este mismo sentido, el Ministerio del Trabajo expidió la Circular 0041 de 2020, en la que se dispone en su numeral 3°: **“...siendo esta una situación extraordinaria y temporal, este Ministerio hace un llamado a los empleadores para que se compatibilice la labor encomendada y desarrollada por el trabajador, junto con las actividades del cuidado de niños, niñas y adolescentes, así como de las personas adultas mayores y demás, que requieran particular atención del trabajador...”**, indicando en este mismo sentido que: **“... el derecho al descanso, al ocio y al sano entretenimiento debe ser respetado a través de las estrategias que promoverán los empleadores y que se basan esencialmente en el respeto al tiempo libre del trabajador.”** Y lo sucesivo en los literales de A, B y C.

Mencionado el anterior contexto normativo, es claro que la decisión tomada por el empleador no solo es contraria al ordenamiento jurídico colombiano, si no también que carece de empatía frente a la actual situación de salud pública que afronta al país, como empleados con sentido de pertenencia entendemos la crisis económica que afronta la empresa y estamos dispuestos a trabajar de la mano con el empleador para hallar estrategias para el cumplimiento de metas, pero bajo ninguna circunstancia esto debe ser a costa de la vida, salud y familia de los trabajadores.

Lo pretendido por la empresa, no solo desconoce que el cambio de turno genera un cambio en las actuales condiciones de los empleados desfavoreciéndolos abiertamente, sino que además pretende sacrificar la dignidad en el trabajo, la protección constitucional a la familia y a la vida en conexidad con el derecho a la salud, pues es conocido por toda la comunidad del Cerrejón que el actual turno tiene una proporción de días trabajados vs días de descanso, conllevando a el desarrollo de severas patologías muchas de ellas asociadas a la consecución del trabajo en el sector minero. Es

así que, el cambio en el turno agravaría exponencialmente la situación antes descrita pues la proporción del número de días laborados aumenta vs los días de descanso en este caso disminuyen.

Cabe mencionar que, la empresa en su comunicado oficial indica que replicara el turno aplicado en otras empresas del sector minero, pero desconoce que el entorno de bienestar del trabajador cambia por múltiples factores que imposibilita aplicar medidas aplicadas en otros lugares del mundo a nuestro territorio, sumando a lo anterior el hecho que las compañías que tienen este modelo de turno tienen índices altos de empleados con detrimento en su salud y en otros aspectos de sus vidas, la cultura laboral que hemos apropiado en el Cerrejón obedece a factores de la cultura de la población, el territorio e incluso un factor determinante es que la mayoría de los empleados vinculados al cerrejón deben recorrer grandes distancias para llegar al lugar de trabajo, en consecuencia, el turno que se ha manejado por más de 30 años juega un papel determinante en el desarrollo personal, familiar y social de los empleados que pertenecemos a la compañía.

Por último, la empresa cuenta con una política empresarial de fatiga y sueño propia de cerrejón, la cual fue implementada por los antecedentes de continuos accidentes a causa de la falta de un descanso óptimo del trabajador, dicha política es contraria a la implementación del turno denominado 7x3 – 7x4, pues este turno incrementa los riesgos de accidentes laborales e incluso la pérdida de vidas en la consecución de los mismos, pues se somete al trabajador a altos niveles de estrés por un tiempo prolongado con una mayor intensidad y sin el tiempo de descanso óptimo para que el trabajador se recupere en ponderancia a la labor realizada.

Es de anotar, que con el cambio de turno no obedece a un mero cambio de un reglamento de trabajo, por el contrario, esta decisión tiene un impacto en el estilo de vida que por más de 30 años los trabajadores del Cerrejón hemos tenido, afectando nuestra vida en familia, nuestras relaciones con la comunidad y el desenvolvimiento de nuestras metas personales, así como el desarrollo normal de la personalidad, sin mencionar los incontables efectos que esto puede tener en la salud mental de los empleados, causando depresión, ansiedad y el peor de los casos la muerte, impactando en sus relaciones interpersonales e incluso el ejercicio de sus derechos consagrados en la Constitución Política de Colombia.

Cordialmente,

Los firmantes de la presente petición: