



## Más triunfos cotidianos de Sintracarbón

Riohacha, 23 de diciembre de 2023

Las organizaciones democráticas que representan a los trabajadores, como Sintracarbón, estamos siempre dispuestas a recibir las críticas de sus bases. Los cuestionamientos enriquecen nuestros conceptos y muchas veces nos han dado luces en el accionar cotidiano, siempre y cuando se hagan con respeto y estén dirigidos a mejorar la gestión.

Hay acciones de gran repercusión, como el logro de revertir el turno 7x3-7x4 e implementar uno nuevo de relación 1:1, ya que es un triunfo de Sintracarbón que impacta grandemente sobre nuestra salud, nuestra vida laboral y familiar. Cuando el turno 4x5-5x4-5x5 termine su dilatada implementación por parte de Cerrejón, el Turno de la Muerte solo será un mal recuerdo. Y allí todos entenderemos la dimensión de lo que significa que una multinacional como Glencore haya conciliado con los trabajadores la reversión de un turno que obstinadamente impuso y juró no cambiar, pues esta empresa mantiene jornadas laborales de proporción 2:1 en otras regiones de Colombia, de Latinoamérica y del mundo. Mientras que, en La Guajira, gracias a Sintracarbón, el cambio traerá además la conformación de una cuadrilla con el acceso de cientos de coterráneos a un trabajo digno. ¡Un triunfo sindical a todas luces!

Pero también hay labores sindicales innumerables que surgen todos los días dentro de una relación obrero patronal en una compañía del tamaño del Cerrejón y que por decisión de la organización optamos por darle un manejo más discreto, ya que son casos que impactan individualmente al trabajador.

Nos referimos a los procesos disciplinarios de la compañía Cerrejón con fines de despido (los llamados "Artículo 14"). Sintracarbón tendrá siempre disposición, entrega, organización y energías para defender el puesto de trabajo, caso por caso. No damos nunca ninguna causa por perdida, pues es claro que detrás de cada trabajador hay una familia que depende de él. Nuestra Comisión de Reclamos, nos registra que durante 2023 hubo 19 casos de llamamientos a descargos Artículo 14 (número de la norma del Reglamento Interno de Trabajo —RIT de Cerrejón), con solo 2 despidos efectivos, aunque, por distintas razones, en 3 casos no se hizo la diligencia de descargos.

Aprovechamos este satisfactorio balance de éxito en el 73% de los casos, para recordarles que en nuestras manos también está cuidar nuestro puesto de trabajo. Estamos seguros de que la mayoría de los hechos podrían haberse evitado, ya que, por descuido, muchos olvidamos revisar bien morrales y maletines antes de salir de las instalaciones para verificar que no tengamos en ellos servilletas, trapos, flexómetros, cintas, tornillos, etc. Por mínimo valor que tengan, son ajenos, así sea un consumible. Debemos recordar que como subordinados que somos es imprescindible seguir las normas de control ético del empleador y un descuido nos puede dejar sin trabajo.

En este sentido, recordamos también que es indispensable notificar y soportar nuestras ausencias ante el patrón. Si las ausencias, además, van aparejadas a enfermedad por adicción a drogas o alcohol, recomendamos buscar ayuda profesional. Asimismo, invitamos a que tengan presente el control de las emociones en el trato con los demás, así sean terceros. Dos casos, uno de ellos con sanción de 30 días, se debieron al uso de lenguaje inadecuado.

Por último, hubo tres casos de presunto acoso sexual. Uno se saldó con despido efectivo, otro con despido que no fue autorizado por el Ministerio del Trabajo y el último está por definir. Como todos conocemos, la compañía implementó una política o protocolo de prevención sobre este asunto, paralela a la de prevención del acoso laboral. Desde Sintracarbón, en comunicación dirigida a la presidenta de Cerrejón, aunque



**SINTRACARBÓN**  
#LaLuchaContinúa



respaldamos que se prevenga y sancione el acoso sexual en particular, le hemos hecho algunas críticas respetuosas para que tal política sea ajustada. En nuestra opinión, ha faltado mayor aporte probatorio para demostrar, así sea sumariamente, que la conducta de acoso ocurrió. El denunciado debe conocer de la investigación previa para que tenga derecho a defenderse. El proceso debe ser confidencial, para no revictimizar a la víctima, o estigmatizar al inocente.

En resumen, el mensaje central de hoy es que cuidemos el trabajo. Y que, además, Sintracarbón siempre está presente en la lucha por los puestos de trabajo individuales y colectivos. Invitamos a nuestra base ayudar a resaltar todo triunfo del sindicato del que tenga conocimiento, por cotidiano que pueda parecer. Ahí, en esas acciones que a veces entendemos como “normales” o “naturales” también está expresa la acción sindical, la acción de todas y todos los afiliados. Así, en unidad, lograremos entonces hacer valer el debido proceso en lo constitucional, legal y, en especial, en lo que prevé la Convención Colectiva de Trabajo (art. 101).

Aprovechamos para deseárselos a todos los afiliados y sus familias, una feliz navidad y bienaventuranza.

¡Hasta la victoria, siempre!

**JUNTA DIRECTIVA NACIONAL**

COMISIÓN DE RECLAMOS

**SINTRACARBÓN**  
#LaLuchaContinúa

f - t @sintracarbon

sintracarbon

www.sintracarbon.org

SINTRACARBON SINTRACARBON