Capacitación negociación colectiva (transcripción y grabación)

Enlace: ReunionCoelctivo14Feb 2.mp4

12:55
Aunque un poco lejos, los que están lejos del micrófono. Por supuesto, está bien, está bien, entonces, bueno, te damos la palabra. En este momento estamos reunidos con el colectivo de trabajadores por la transición justa, que está conformado por cuatro organizaciones en este momento. Citra carbón citra Bienergética, citra de humo y Sintraden.

13:22
Quienes, pues se han unido con la ocasión de, pues promover la negociación colectiva multinivel como sectorial para la defensa de los derechos laborales del sector del carbón en el marco de la transición justa. Entonces te damos la palabra, mire, en primer lugar, pues agradecer al colectivo por la invitación para hablar sobre.

13:51
Pues un tema que probablemente, si logramos imponer una dinámica importante, pueda tener unas implicaciones positivas en el movimiento sindical, en la medida en que puede potenciarlo hacia nuevas formas de negociación, que es la negociación sectorial fundamentalmente lo que queremos promover. Quiero contarles que estamos promoviendo estos modelos de negociación en el sector eléctrico.

14:20
El sector bancario ha manifestado su interés de promover la negociación sectorial en en el sector financiero. Los compañeros de La Palma también han pensado en lo mismo y en el caso de ustedes, pues formidable que lo estén haciendo. Igualmente que los compañeros de la caña en algún momento han estado planteando unos escenarios de negociación sectorial.

14:46
¿Por qué hablar de negociación sectorial? ¿O sea, qué? ¿Cuáles son las virtudes que tendría una negociación sectorial? Primero, déjenme explicar que el Código sustantivo del trabajo, que fue expedido en 1950 bajo una norma de Estado de sitio, tiene una lógica de empresa. Es una norma que se expide.

15:14
En el marco de lo que se conoció como el fordismo o la producción en línea, donde había unos procesos fundamentales de industrialización que determinaban las formas de organización del trabajo, las formas de organización de los trabajadores y la forma de organizarse las empresas, y entonces bajo esa lógica, el Código sustantivo del trabajo refiere fundamentalmente y se expresa fundamentalmente.

15:43
En términos de organización empresarial y la negociación, mantiene esa lógica de empresa, una negociación de empresa y así ha sido la tradición de negociación en Colombia, con un par de

excepciones, que son la del sector bananero, el sector bananero, después de altos niveles de conflictividad.

16:10
Paso de negociar empresa por empresa a negociar sectorialmente sorteando algunas interpretaciones jurídicas que, en mi opinión, no se corresponden realmente con las posibilidades legales de negociación por sector de Industria o de rama, los compañeros de El sector bananero, luego de un periodo muy profundo de violencia.

16:34
Recordarán que pues en una lava fundamentalmente hubo una dinámica de de violencia muy fuerte, entendieron que había el conflicto laboral, había derivado en buena medida en una especie de conflicto militar y la virtud de los compañeros en aquel momento, junto con los empleadores, puede decir, vamos a separar el conflicto laboral del conflicto militar.

17:03
Se negociaba por cada una de las empresas, o sea, que había alrededor de 300 negociaciones. Eso quería decir que había negociaciones durante todo el año y que se daban en medio en el contexto de unos fuertes niveles de confrontación armada en la región. Y entonces decidieron que una organización representaba los productores que es augura, y otra representar a los trabajadores que era cinprainagro.

17:33
Y Plainagro es el resultado de una fusión de 2 organizaciones sindicales y emblemáticas de Urabakis son cintagro y sintrabanano. Y miren ustedes que el proceso de unidad sindical se dio por cuenta de la suspensión de la Personería jurídica de las dos organizaciones por el paro cívico que se hizo en 1985 y para no perder esa representación, entonces todos fueron y utilizaron.

18:01
La personería que ya tenía cintra inagro y que tenía fundamentalmente presencia en el sector de La Palma, en el Magdalena Medio, y así presentaron este pie. Hay una interpretación restrictiva del tema de la negociación colectiva y es que dicen que no hay negociación colectiva, no está reglamentada la negociación colectiva y entonces los compañeros para sortear esa situación, pues firman un solo acuerdo.

18:30
Y firman luego 300 convenciones colectivas que son exactamente iguales para sortear el marco legal de la negociación por empresa. Eso es lo que queremos superar a partir de unas nuevas dinámicas, de unas nuevas dinámicas. Hay una sentencia emblemática que dice que no es posible que existan sindicatos de Industria y que no se pueda negociar por ramas.

19:01
¿O sea, para qué tengo un sindicato de Industria si yo no puedo negociar de manera sectorial y trae cómo el mismo Código sustantivo del trabajo permite esa negociación sectorial? Es una, es un salvamento, no es un es una aclaración de voto de clara Cecilia Dueñas en el marco de una decisión.

19:27
Que obligó a unas empresas a negociar con la organización sindical que agrupaba a las filiales a los trabajadores de sus propias filiales. La negociación por sector de Industria está consagrada tanto en el

Convenio 87 como en el Convenio 154. El Convenio perdón, el Convenio 98, que habla de El derecho de negociación colectiva.

19:55
Y el Convenio 154 de la o I t que habla de la promoción de la negociación colectiva. Esas normas han sido adoptadas por el Gobierno colombiano, es decir, esos convenios han sido ratificados por Colombia. Eso quiere decir que en los términos del artículo 53 de la Constitución Política, esos convenios hacen parte de la legislación interna.

20:24
Y el Gobierno colombiano, en consecuencia, habiéndolos suscrito, habiendo adoptado esos esos convenios debiera promover, de conformidad con el Convenio 154, esas formas de negociación sectorial por industria. Entonces, si hacemos un análisis jurídico desde las normas internacionales, pues en Colombia perfectamente desde el punto de vista legal se puede negociar.

20:54
Si se hace una lectura exegética exclusivamente del Código sustantivo del trabajo, pues existen algunas dificultades para esa negociación. Pero acuérdense ustedes que los convenios son normas supralegales, el Código sustantivo del trabajo es una ley, y esos convenios están por encima de esa ley. Entonces tendríamos la posibilidad legal.

21:20
De hacer esa negociación por rama de Industria. Sin embargo, en términos prácticos, esa negociación plantea algunas dificultades. Y es que no tenemos precisado cuál es la forma de representación en el sector privado. Hoy por hoy la negociación se da por organización sindical.

21:46
Entonces, en una empresa usted puede encontrar 3 o 4 convenciones colectivas, porque son las convenciones que se suscriben por cada 1 de los sindicatos, salvo que en la empresa hay un sindicato mayoritario para efectos de negociación, esto es, que un sindicato tenga más de la tercera parte de los trabajadores afiliados. En ese caso solo habrá esa negociación y los otros tendrán que sumarse a las.

22:14
Decisiones que se tomen por cuenta de ese sindicato mayoritario. Entonces, tenemos algunas dificultades en términos de procedimiento, en términos de representación, en términos de unificación de pliegos, que son algunas dificultades que tenemos en el sector público. Cuando hablamos de la negociación sectorial, sí. ¿Quién va a ser la organización que va a tener la representación? ¿Sí, cuál es la forma de convocar?

22:43
¿Cuál es el ámbito de aplicación? Todo ese tipo de detalles dificultan en términos prácticos. Si bien podemos hablar de que en términos legales hay, hay una una normatividad que nos permitiría hacer esa negociación. En términos prácticos, tenemos algunas dificultades. ¿Por qué promover una negociación sectorial?

23:10
¿Qué ventajas comparativas tiene una negociación sectorial? La primera es que la producción compañeros, la producción hoy y la productividad hoy no es por empresa. La productividad es

sectorial, o sea, las empresas, fundamentalmente las exportadores, hacen unidades de caja en algún lugar.

23:40
Si nosotros miramos el sector bananero, el sector las los 300 productores de banano se encuentran en las comercializadoras y ahí hacen una unidad de caja y ahí la exportación es sectorial, no es por empresa en la caña, pues tenemos entonces a a se me olvidó asiamsa que es el punto de encuentro de El sector cañero para las exportaciones.

24:10
En el sector palmero tenemos a cepalma, o sea pepalma es el gremio que organiza los palmeros, pero asepalma es el gremio que genera la exportación. Se llama Asepalma comercializadora internacional. ¿Entonces la productividad es sectorial? Lo que estamos proponiendo respecto de los trabajadores ya está ocurriendo respecto de los empleadores en términos de producción y de productividad.

24:42
Entonces, hay que consultar esas particularidades del sector para empezar a identificar lo que van a hacer las bondades de una negociación sectorial en el marco de una negociación sectorial, podemos abordar temas que desbordan la capacidad de las empresas en el caso de ustedes.

25:07
Hacer una negociación de empresas por empresa respecto del cierro del cierre de las empresas va a ser muy complicada, cuando lo cierto es que la particularidad de la industria extractivista del carbón es que está claro que en un futuro próximo habrá un agotamiento de la industria, bien porque se agotan los recursos, bien porque.

25:38
El mercado empieza a cambiar las dinámicas, entonces eso no ocurre respecto de prodeco o respecto del cerrejón o respecto de ladrum en particular. Ocurre respecto del negocio en general y plantear una solución desde la empresa, pues va a ofrecer va a arrojar algunas debilidades en la capacidad para determinar.

26:07
La eficacia de ese acuerdo, si es que se logra un acuerdo como tal, en los países desarrollados, generalmente la negociación no ocurre por empresa, la negociación ocurre por sector determinado. Yo conozco de alguna manera todo el proceso de negociación en Suecia y ahí son acuerdos sectoriales que se le aplican a la totalidad de los trabajadores de ese sector.

26:36
Entonces, si vamos a determinar las condiciones de empleo de los trabajadores del comercio, pues va a haber una negociación entre los empleadores o la Federación o la organización que aglutine a los comerciantes del país con el sindicato que aglutine los trabajadores del comercio. En Suecia igual ocurre con el sector portuario, igual ocurre con el turismo, igual ocurre con el sector público, está determinado por eso.

27:05
Hay un estudio formidable de Susan Hater. Muestra como la negociación colectiva en general cuando tiene alta cobertura, por supuesto va a ser un determinante para la reducción de la desigualdad, pero cuando esa negociación colectiva es centralizada, es decir, por sector de Industria.

27:32
Nos vamos a encontrar con que la desigualdad es menor todavía es menor todavía. Esa desigualdad y la capacidad de los acuerdos son muy robustos, pero claro, Cundinamarca no es Dinamarca. Sí que es exactamente como negocian también en Dinamarca. Entonces tenemos que pensarse pensarnos.

28:02
¿Una forma de negociación cómo empezar a abrir unas unas rutas de negociación sectorial que nos permitan avanzar ostensiblemente en el mejoramiento del marco de derechos? Y aquí, visto que lo que predomina es la negociación empresarial, pues creemos que va a seguir predominando la negociación empresarial, pero podemos abordar.

28:30
Una serie de necesidades que son comunes al sector a través de esa negociación por rama o por actividad, y esta negociación tiene que promoverse de una manera muy distinta a la negociación por empresa 1 puede, por ejemplo, convenir.

28:59
En una negociación sectorial, un salario mínimo para el sector, independientemente del salario mínimo legal e independientemente de los salarios que convengan en cada una de las empresas, y así como en el salario mínimo legal, no puede ser ningún otro salario inferior a ese salario. Por eso se llama salario mínimo legal en la negociación sectorial si se conviene un salario mínimo sectorial.

29:28
Pues ninguna negociación de empresa podrá ser inferior a ese salario mínimo determinado por el sector. Podemos abordar unos temas que son muy acuciantes en la mayoría de los sectores y es el tema de la salud en el trabajo pueden promoverse formas de cómo mitigar los impactos en las modificaciones del mundo del trabajo.

29:56
En el caso de ustedes, la mayor preocupación obviamente es el tema del cierre de las minas, pero en otros sectores es el tema de las implicaciones que en El Mundo del trabajo va a tener la tecnología, en el caso del del Corte de caña es la mecanización. ¿O sea, cuánta mano de obra va a liberar la mecanización? ¿Cuánto impacto en el empleo va a tener la mecanización?

30:23
En el sector de La Palma ya algunos robots están haciendo trabajos que antes se hacían operarios común y corriente, el plateo, por ejemplo. ¿Entonces, convenir con el sector, cómo sería y cómo? ¿Cómo determinar el advenimiento? La introducción de esas tecnologías en cada una de esas actividades los sectores va a ser determinante.

30:51
Y crear un espacio para poder lograr que los trabajadores tengan una incidencia bien importante en esas. ¿En esas transformaciones del mundo del trabajo va a ser definitivo? Vamos a entrar en una etapa en la que el trabajo va a ser fuertemente impactado por esas nuevas tecnologías, todas las actividades y crear escenarios para poder estar midiendo cómo mejorar esos Marcos.

31:21
Pues será un hecho afortunado. Eso no se puede hacer por el peso. Eso es mucho mejor si se logra a

través de acuerdos sectoriales de acuerdo sectorial. Yo quería comentar una situación particular que tenemos nosotros, y es que pues acabamos de tener un nuevo ministro del trabajo 1 de los planteamientos que hemos estado haciendo nosotros de manera recurrente.

31:50
Es la necesidad de reglamentar esa negociación sectorial y creo, y lo hemos visto en una comunicación que envió ayer el comando nacional unitario, de cómo hay una especie de agenda que se le propone a al nuevo Ministro. Y en esa agenda está la necesidad de procedir algunos decretos de emitir algunos decretos.

32:18
Que resuelvan algunas deficiencias normativas respecto de El quehacer de los trabajadores. Es decreto sobre formalización laboral, decretos sobre negociación colectiva, que ya hay unos borradores ahí y que incluso están en la oficina jurídica. Si logramos que se emita esa norma en la ruta legal va a estar mucho más definida.

32:48
Vamos a resolver estas lagunas normativas que nos ofrece y que nos impone el Código sustantivo del trabajo por cuenta de una inobservancia de los Gobiernos de reglamentar esos convenios 98 y esos convenios y el Convenio 154 en relación con la negociación sectorial. Nosotros hablamos generalmente de negociación multinivel.

33:16
Porque además de la negociación sectorial, podemos hablar de negociaciones territoriales. Miren ustedes que en el caso de El sector minero es altamente probable que además de esa negociación sectorial se puede hablar de una negociación territorial en la medida en que ahora surge una nueva figura, un nuevo ente territorial que es el distrito minero. Entonces aquí tenemos enormes posibilidades de promover.

33:45
Distintas nodalidades de negociación para recoger las necesidades más sentidas que tengan los trabajadores y de esa manera empezar a promoverlas. Y entonces si nosotros logramos promover de manera dinámica en los distintos sectores estas negociaciones sectoriales.

34:13
Se va a traducir necesariamente en dos cosas. Primero, en un incremento en la cobertura de negociación colectiva, es decir, el número de trabajadores protegido por un acuerdo colectivo. Va a ser mucho más grande, pero además le va a permitir abrir la agenda de los sindicatos y tener un instrumento, ahora sí, muy eficaz para aumentar la densidad sindical para aumentar la masa de afiliados.

34:45
Esa negociación colectiva por el de por sector tiene unas dificultades que no son necesariamente normativas, sino que tienen que ver con la estructura organizativa del movimiento sindical actual, o sea, la dispersión sindical es algo que conspira contra la posibilidad de unificar pliegos y unificar comisiones negociadoras.

35:11
Y esa es una enorme dificultad porque tenemos serios problemas para que las organizaciones

sindicales se pongan de acuerdo entre ellas y ahí hay un desgaste político, organizativo y administrativo de las organizaciones sindicales que va a reducir y a limitar la capacidad de incidencia, la capacidad de intervención de las organizaciones sindicales en la configuración de sus condiciones de empleo.

35:43
Y entonces lo primero que hay que promover son unos procesos de unidad sin orgánica. Sí, una unidad de acción robusta, donde los sindicatos pongan por encima incluso de sus propias, de sus propios intereses, el bien común, el interés general, o sea, un interés superior al de cada 1 de las organizaciones sindicales.

36:09
Esa es la forma en que podremos de pronto concitar mayor atención. Se podrá ampliar la gama porque eventualmente podrá ampliarse la aplicación de esos acuerdos laborales o colectivos o como logren llamarse a trabajadores que no están organizados.

36:35
Y entonces allí habrá una eventual población de trabajadores susceptibles de ser organizados. En el marco de estas lógicas de negociación, hay que pensar en que los interlocutores, las personas con con que se van a realizar la negociación, pues tienen que ser los gremios económicos, no las empresas como tal.

37:04
Probablemente por la falta de organización, pues en principio haya que hablar también y llamar las empresas, pero en el sector de La Palma 1 pensaría que la forma de construir las partes, pues sería con los sindicatos representativos de La Palma y con fedepal en el caso del sector energético, en la medida en que ya estamos hablando de concesiones.

37:33
Y eso cambia totalmente la perspectiva. Sí, porque estamos hablando de unos recursos que son propiedad pública, que son propiedad del Estado, pero que son gestionados u operados por particulares. Tendremos unas autoridades que les pueden imponer limitaciones a esos operadores, a esos concesionarios, en el quehacer de la explotación, en este caso del carbón. Esas autoridades pueden fijar unos estándares, unos criterios.

38:03
Y a partir de eso, imponer determinadas obligaciones que sean construidas con los trabajadores, que tengan fuerza vinculante, que sean exigibles y que permitan garantizar, digamos, la atención de las mayores preocupaciones que tienen los trabajadores del sector en este caso, que se es el tema del cierre de las filas, de tal manera que este es un proceso que tiene que ventilarse.

38:33
Con unas dinámicas totalmente diferentes a las negociaciones anteriores, este proceso tiene que pensar en cómo logra llamar muchos aliados. Muchas organizaciones que empiecen a apoyar estos procesos van a ser procesos.

38:57
Que en buena medida constituyen experimentos porque no hay esos antecedentes, con excepción del sector bananero. No hay unos antecedentes porque los que hay respecto del sector bancario y el

sector eléctrico son bastante precarios. Cuando ya indagamos en la historia y cuando conocemos en detalle cómo se dieron esos procesos, pues la verdad es que creo que hoy por hoy.

39:26
Si bien no tenemos las organizaciones que tuvimos entonces, hoy por hoy sí hay unas lógicas que nos favorecen mucho más para llegar a esos acuerdos, empezando porque tenemos un Gobierno que puede promover este tipo de acuerdos, porque antes, además de la dispersión sindical y la desigualdad que significa esa división sindical para los propósitos de la educación sectorial, pues teníamos.

39:55
O tenemos empresarios que no están a gustos con un tema de negociación sectorial, pero además teníamos gobiernos que se oponían abiertamente. ¿Cuáles son los retos que hay en la negociación sectorial? Lo digo porque yo vengo intentando hace 20 años hacer una negociación sectorial en el fútbol colombiano, yo soy el asesor de a Golfootlo y hemos intentado promover.

40:21
Una negociación con la dimayor y con la Federación colombiana de fútbol y no ha sido posible. Y la primer gran discusión que Jordan es, es que nosotros no somos empleadores. Es que entre cada jugador y la Federación colombiana de fútbol o la Dimayor no hay un contrato de trabajo. Esos contratos están suscritos con cada 1 de los clubes. O sea, en el caso de ustedes esos contratos están suscritos con.

40:51
Cada una de las empresas no somos empleadores y sin embargo, ellos, a través de sus gremios, definen y estructuran el negocio. La forma en que se define y estructura el negocio determina indirectamente las condiciones de empleo de cada 1 de ustedes. Pero esos antecedentes en en otros países no se discute, pues por supuesto que no hay un contrato de trabajo.

41:22
Por supuesto que la lógica para explicar y justificar que se puede hacer una negociación con los gremios sin que exista un contrato de trabajo es una lógica distinta. Ellos manejan la lógica. La lógica contractual en el contrato de trabajo no aparece por ningún lado. Qué sé yo. Fe de carbón aparece el nombre de cada 1 de los trabajadores y aparece.

41:49
La empresa dice Ferrejón, Prodeco o Ladrum, pero no aparece fede carbón. No tenemos una relación laboral con eso, señor. Entonces, desde la lógica contractual, usted no puede promover una explicación para ese fenómeno. Lo tiene que promover desde una lógica que se llama Relacional. Sí, en el contrato no va a aparecer fe de carbono, pero.

42:18
La lógica relacional además de tener en cuenta el contrato, el texto va a tener en cuenta el contexto, el entorno, el ambiente en el que ocurre la contratación y esa lógica y esa interpretación relacional es la que va a explicar jurídicamente las posibilidades de realizar una negociación con cada 1 de esos gremios.

42:49
Entonces, tenemos muchos retos en materia de explicar jurídicamente la obligatoriedad de sentarse a

negociar sectorialmente tenemos retos en el sentido de construir un pliego que recoja necesidades generales de los trabajadores del sector. Implica unos retos en el sentido de cómo se va a organizar esa negociación.

43:17
¿Quiénes van a hacer los llamados a apoyar esa negociación? Y si bien es cierto, hay retos en eso. También hay retos en la necesidad de profundizar los acuerdos. ¿Me refiero a qué? A legitimar los acuerdos. O sea, esos acuerdos tienen que empezar a legitimarse en la medida en que consultan el interés de la totalidad de los trabajadores del sector, más allá de.

43:46
Los mismos afiliados. ¿Qué es lo que espera cualquier trabajador del sector del carbón en una negociación de eso? ¿A qué aspira? Esa es una indagación que hay que hacer y de esa manera esos trabajadores van a sentir que hacen parte del proceso como tal y solo en la manera en la medida en que ellos se sientan parte de ese proceso.

44:15
¿Se van a comprometer con la defensa de ese pliego para eventuales acciones organizativas, para movilizaciones, para Ciencias de actividades, para lo que es la forma de comprometerlos? Entonces hay muchas preguntas abiertas que no tienen una sola respuesta y que el proceso nos va determinando cómo encausarlas, hacia dónde canalizarlas y eso implica.

44:43
Una evaluación permanente del proceso. ¿Cómo se van a probar los pliegos? Tenemos que definir eso, los calendarios, para promover eso y estar midiendo y tomándole el pulso no solamente a los afiliados, sino también a los empleadores, sino también a las autoridades, solo en la medida en que tengamos un panorama.

45:10
Más claro de todo ese fenómeno complejo que hay, de todo ese entramado que hay, podrán podremos ser eficientes en esos procesos de negociación, pero de seguro que estamos frente a una enorme posibilidad de dar un salto cualitativo hacia adelante, hacia arriba, en las dinámicas de negociación del movimiento sindical.

45:38
Y logramos promover estas modalidades de negociación sectorial. Quiero dejar por ahí si algún tiene una pregunta, pues estoy atento y presto a resolvérselas. De todas maneras, creo que este es un primer abrebocas de la visión más amplia de una negociación sectorial.

46:03
Que pues seguramente como tocará que tengamos otro espacio más grande. Pero sí me parece tan importante saber si ustedes tienen alguna pregunta, duda, apreciación, algo que te quieran abundar o profundizar. Juan Carlos y Maus y después, Alfredo Bueno, vi vi algunos cabeceando me pusieron la peor hora.

46:30
Y virtualmente muy berraco. Ah, bueno, eso es lo bueno. Sí, sí, sí, sí, espero que sea un sueño y no una pesadilla. Sí, señor, los escucho.

47:01
Jorge, en cuanto ustedes decían. Presentación inicial sobre un impedimento legal desde la definición estética de lo que está establecido el codigo sustantivo de trabajo sobre negociaciones colectivas en el marco sectorial a que específicamente hace referencia.

47:27
Y a qué artículo, si al del cuatro del 60 y 7 o a otro definiciones que están establecidas ahí en el Código. ¿Cuando decía usted, de acuerdo a la definición energética, vamos a tener un impedimento legal? Gracias. Miren, las dificultades realmente no están en la norma. Las dificultades está en quien interpreta la norma, sí.

47:57
Les voy a contar la experiencia del fútbol. Hoy tenemos una discusión sobre si acolfulpro es o no una organización de trabajadores porque es una organización civil. Un juez acaba de declarar la legalidad de acuerful la ilegalidad de acuerfulco y lo acaba de hacer.

48:26
Ignorando que ese mismo tema fue debatido en la o I t hace 20 años y la o I t dijo no señor, Es una organización de trabajadores y a la luz del Convenio 87, es la organización que representa a los futbolistas colombianos y ve una decisión internacional que significa una cosa juzgada internacional. Es reabierta aquí por los empleadores.

48:56
Porque tienen esa visión parroquial del Código sustantivo del trabajo. Esa visión parroquial, por ejemplo, no la tenía clara Cecilia dueña, magistrada de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, en relación con la negociación colectiva sectorial. Ella era la que decía, no puede ser que haya un sindicato de Industria y no pueda negociar por sector de rama o actividad. Eso no tiene explicación. Y fundamentaba.

49:26
Que en la medida en que el código decía que la negociación es aquella que se realiza entre 1 o varios empleadores o 1 o varios sindicatos, pues ahí estaba diciendo que podía haber la negociación en distintas, en distintos niveles. Esa era la interpretación que hacía ella y es una interpretación de la sala laboral. Y es una interpretación que se da en el marco de un de una aclaración de voto, no de salvamento de voto sí.

49:55
El salvamento de voto es la precisión que hace un sector de la sala minoritario que vota en contra de la decisión mayoritaria. La aclaración de voto es la intervención que hacen los magistrados para profundizar en las razones por las cuales están de acuerdo con la mayoría de la decisión. Sí ve.

50:21
Entonces tenemos precedentes jurisprudenciales que nos dicen que hay negociación sectorial, pero los señores de la D mayor y de la Federación dicen, no, señor, eso no es cierto. Yo no soy empleador suyo, yo no tengo por qué sentarme a negociar con usted y el Ministerio los obligó y los iba a sancionar y se sentaron a negociar con nosotros. En eso estamos con muchas dificultades. Entonces el problema está en la norma. ¿Qué dificultades si tenemos prácticas?

50:52
¿Que no dice cómo tenemos que conformar la comisión negociadora? Eso tiene puntos positivos y puntos negativos. O sea, si el movimiento sindical está unificado, pues puede convenir una comisión negociadora tranquilamente. Pero si no está unificado, va a ser un factor de perturbación en el proceso de representatividad, en el eventual negociación que se tenga y los empleadores van a aprovechar al máximo esa discusión.

51:19
¿Interna que puedan tener las organizaciones sindicales? Sí, pero la la, la el abordaje problemático está en la interpretación, no en la norma como tal. De acuerdo. Gracias mauris. Sí, muchas gracias. Una pregunta clarificable porque pues o sea, como usted ha dicho varias veces, como que el arreglo es muy grande, está complejo.

51:45
Pues es importante de ser lo más preciso y claro posible, no, para que no lo hacemos más complejo y lo pedimos energía. Y todo esto una pregunta que yo tenía. Usted mencionó como que en el sector de Palma el contraparte de negociar es fe de Palma. Aquí en el sector minero es distinto porque aquí se habla de concesiones, pero entonces se va a ir a las agencias del Estado, están manejando las concesiones.

52:14
Pero no hay contraparte del sector privado. Entonces la mi pregunta sí, tengo muchos más mi, mi. Mi percepción desde aquí es que tendría que ser una mesa en la que estén, por supuesto, los empleadores directos o o o o el gremio que agrupe de que hay una Federación de carbón debería estar ahí.

52:43
Pero dada la coyuntura actual, encuentro muy conveniente, por ejemplo, llamar a la Agencia Nacional de Minería llamar a Ecominas para robustecer ese acuerdo, sí YYY lograr, digamos que ciertas autoridades, más allá de las mismas partes, puedan hacer exigible ese acuerdo.

53:14
En la medida en que estamos hablando de que pues los recursos naturales son recursos del Estado de la nación, mejor en el caso colombiano, decíamos, son recursos de la nación y lo que se hace es una delegación a través de contratos de concesión. ¿Esa institucionalidad oficial nos puede ayudar a presionar a ese empresariado que no va a ser fácil? No va a ser fácil. Lo que sugiero es.

53:42
Si nosotros traemos una institucionalidad que va a estar identificada con nosotros y Por otro lado tenemos una masa crítica, o sea un conjunto de trabajadores organizados por los sindicatos que están concurriendo en este proceso, vamos a coger el sándwich a esos empleadores para forzarlos a llegar a un acuerdo sobre las peticiones que se hayan planteado. Si ve en el caso de La Palma, como no estamos hablando.

54:11
¿De un recurso del Estado, sino de una producción absolutamente privada? Sí, pues, es con fe de Palma únicamente porque ahí no interviene ninguna autoridad, más allá de regular los temas de de

cómo se llama fitosanitarios, qué sé yo, y los temas laborales promovidos por el Ministerio del Trabajo o las autoridades laborales en general, no.

54:39
Y creo que sería favorable hacerlo. Pero bueno, esas son mis recomendaciones, al final ustedes toman sus propias decisiones y nosotros no tenemos otra cosa que hacer que apoyarlos a ustedes en lo que en el marco de su propia autonomía sindical, defina.

55:06
Doctor Carlos, me llama mucho la atención cuando ustedes citan como eje algo que han querido hacer bueno con la Federación de fútbol y ya habla sobre sectorial, que es lo que estamos planteando acá, pero con relación a lo nuestro. Bueno, usted también habla ahí el sistema contractual de los populistas, pero en el caso nuestro.

55:32
Que son por política del Orden Mundial y que además por política también del Gobierno nacional, que hoy están planteando los cierres del INAH, la transición energética y que en ese orden nosotros le estamos planteando a la empresa, hoy ese pleno, Banco sectorial, a la empresa y gobierno.

56:00
¿Cuando se hacen esas comparaciones yo quisiera preguntar, la diferencia es grande? Ya usted lo decía el sistema contractual del populista de los populistas con el sistema contactal nuestro. Pero además de eso, sumado a eso, las políticas del Orden Mundial que quieren dejar de lado los combustibles fósiles, puesto de que quieren reducir los gases con efecto y verdadero con todo el tema ese y el daño ambiental.

56:29
Yo creía que nosotros aquí teníamos algo a favor que en ese que se está planteando el Pleno parpositorial va precisamente direccionado a salvaguardar los puestos de trabajo, a salvaguardar la actividad económica que reemplace al carbón cuando ya no exista. Mire, le voy a mostrar dónde está la gran diferencia, porque en relación con el tema contractual en el fútbol.

56:59
Es más claro que en el caso de ustedes me explico, el régimen disciplinario de los futbolistas no lo determina el club, sino la dimayor. El régimen disciplinario es para todos los clubes, para el junior de ustedes y para el Tolima mío, sí, o sea el Estatuto del jugador.

57:29
Es un Estatuto que saca la dimayor o la Federación, no el club. O sea, esas normas determinan condiciones de empleo, pero la dificultad no está ahí porque ese sería un plus. Incluso en el fútbol tenemos otro Plus. Y es que ustedes saben cuál es el capital de los clubes.

57:57
¿Lo que conocemos como el pase, cuánto vale Falcao? ¿Cuánto vale James, cuánto vale eso? Entonces los los clubes no pueden despedir los jugadores porque cuando los despiden y terminan el contrato de manera unitarial con ello se van los derechos deportivos, o sea el pase, el valor de los futbolistas. Pero ese no es el problema y ustedes sí tienen esa ventaja comparativa, compañeros.

58:27
¿Sabes por qué no hemos logrado una negociación en los en los futbolistas? Porque no hemos podido hacer un paro, porque esos muchachos, los que empiezan los pelados, quieren jugar en el Barcelona, quieren jugar en Europa y no se quieren pelear con esta gente. Pero ustedes tienen un nivel de organización mucho más robusto y eso va a ser determinante.

58:58
Entonces tenemos que mirar también la realidad material más que el tema jurídico. ¿Si ve sí Marga, es que por qué? Porque hay una negociación sectorial en el banano, porque había un alto nivel de conflictividad, de huelgas, huelgas con muertos, además. Y eso es lo que explica que hoy se mantenga ese acuerdo.

59:24
Porque la región sabe, los empleadores saben y el sindicato sabe que volver a la modalidad de la negociación de negociación por empresa va a generar un mayor nivel de conflictividad que puede derivar en formas de violencia física concretas. ¿Entonces, cuál es la ventaja comparativa que tienen ustedes particularmente?

59:52
Que ustedes han hecho ceses de actividades, paros, la negociación, que ustedes tienen una experiencia robusta en negociación, solo que ahora vamos a tener cualitativamente una nueva forma de negociación, pero ustedes tienen la capacidad organizativa de presionar esa negociación con un plus, y es que tienen un gobierno que es proclive a esa modalidad de negociación.

1:00:20
Me hago entender, creo que eso cuando hablamos de los ejes y creo que esta mañana estuvieron hablando de eso, el eje organizativo del eje político y del eje jurídico y en los distintos planos es lo que hay que mirar, o sea, la capacidad organizativa. Yo les quiero recordar algo ustedes para que vean y se tengan confianza, compañero.

1:00:47
Y para que dejemos de centrarnos exclusivamente en el tema normativo y se lo dice un abogado, los abogados tenemos la tendencia a otorgarle propiedades mesiánicas al derecho. Por fortuna, la realidad es más grande y la realidad es más poderosa que el marco legal. ¿Y entonces?

1:01:16
Cuando yo fui dirigente sindical no había porque fui al sector público, no había negociación colectiva al sector público, eso es nuevo. Eso no quería decir que no negociáramos, no podíamos hacer huelga y las hacíamos ahí. ¿Y ustedes creen que los maestros tienen la la huelga reglamentada? No.

1:01:46
¿Ustedes creen que el Poder Judicial tiene la huelga reglamentada? No, pero tienen la capacidad organizativa de movilizarse para presionar formas de negociación. Eso hicimos nosotros. Entonces, más que centrarse en estas cosas, yo sugeriría que miren cómo se cohesionan hacia dentro para potenciar la capacidad de movilización de ustedes.

1:02:15
Esa es mi recomendación. Y ustedes sí que saben hacer eso. Ustedes son pioneros incluso en votar

huelgas virtuales en pandemia. ¿Hicimos eso o no? No se subestimen, no se subestimen, sean capaces de mirar.

1:02:42
Todo el potencial que ustedes han acumulado en todos estos años de lucha, confíen en eso, yo los invito a eso, a tenerse confianza. Si ustedes logran un cuerpo robusto organizativo, al final necesariamente habrá un acuerdo, compañeros.

1:03:07
Y eso depende, por fortuna en buena medida de ustedes y 9 factores externos. Es la invitación y es la respuesta que yo les puedo dar. Gracias, Carlos.

1:03:37
Sí, señor, un abrazo, hermano, vamos, lo escucho perfecto.

1:04:09
No lo estoy escuchando. Igor, que si conoce el pliego que estamos presentando, sí, sí, bueno, yo quiero. Yo creo que es un ejercicio muy interesante.

1:04:35
Necesariamente no nos fijemos en el resultado, sino en el proceso. Sí, este ha sido un proceso de de discusión muy amplio, muy profundo, y creo que ese pliego es una herramienta de trabajo. Eventualmente, en algún momento sugeriría que fuera más acotado a temas más medulares, más gruesos, pero es, por supuesto, una propuesta formidable.

1:05:05
A partir de reconocer que ha sido un ejercicio de amplia discusión de todos ustedes y la dinámica del proceso nos va a ir indicando donde priorizar los puntos. ¿Cuáles son realmente los que pueden ser temas de honor porque van a ser determinantes en la vida de los trabajadores? Sí, habrá que habrá que en su momento priorizar puntos.

1:05:35
Y hacer los énfasis sobre eso, pero por supuesto que que que este este instrumento, esta herramienta de trabajo que ustedes tienen, puede traducirse en la construcción de una agenda muy robusta para lograr los propósitos de ese acuerdo laboral sectorial que quisiéramos que se llamara en algún momento negociación como tal y que probablemente con este Gobierno.

1:06:02
Con este nuevo Ministro podamos conseguir ese decreto que nos va ayudar a resolver muchos temas procedimentales que, en mi opinión, pudieran resolverse por el hecho de que prevalece el derecho sustancial sobre el procedimiento, pero que la forma parroquial en que se ve la norma nos impide tener una concepción mucho más amplia del Derecho, pero el pliego me parece que es un avance importante.

1:06:32
¿Que han estado ustedes en la construcción de lo que deben ser esas peticiones? Gracias, Carlitos. Muchas gracias por el tiempo, por las explicaciones, por resolver, las dudas, por acompañar también este proceso. Seguramente no será la la la primera vez que que convoquemos.

1:06:58
Porque este camino apenas apenas, pues está está comenzando. Pero sí, pues te decimos que hay un acuerdo para presentar este documento de pliego para mitad de año con una apuesta, pues emotiva, muy significativa, con muchas expectativas.

1:07:26
Pero con la con las incertidumbres propias de este proceso. Así que, pues también valoramos de El acompañamiento que de que desde el Centro de sanidad también nos puedan dar a este a este escenario también de de de negociación pueden contar conmigo mi, mi quehacer. Fundamentalmente este año va a ser el acompañamiento de esos procesos de negociación sectorial.

1:07:53
¿En el entendido de que va a ser un proceso de aprendizaje? Sí, este proceso va a estar envuelto por muchas incertidumbres, por muchas cosas por definir, pero no nos desesperemos. Sí, cada paso nos va a indicar también hacia dónde seguir dirigiéndonos. Y de esa manera yo estoy seguro que en los próximos años.

1:08:23
Cuando se hable de negociación sectorial se hablará de que en el sector del carbón hubo los primeros pasos para que esa modalidad de negociación se avanzara en la consecución de derechos de los trabajadores. Sintra Carbón, Sintra dumon. ¿Las otras organizaciones realmente fueron pioneras en ese proceso? Y la historia tendrá que dar cuenta de eso. Muchas, muchas gracias, compañeros.

1:08:53
Si entro a otra reunión les pido permiso o K gracias.

1:09:21
Que ustedes creo que todos la conocen y ha venido acompañando algunos procesos. La idea es que ya tengan estás y cuando terminemos vamos a dejar unas tareas fijas en relación con lo que hemos trabajado el día de hoy, con la experiencia y con la expectativa, con las con las nuevas reformas que digamos.

1:09:45
Con esta nueva visión también de a dónde queremos llegar y cómo queremos llegar a ese a ese término YY pues yo sí quiero que de aquí salga una suerte de declaración de compromiso de ustedes a generar la acción dentro de sus organizaciones dentro de los municipios en que ustedes tienen incidencia.

1:10:08
En el orden nacional nosotros nos vamos a comprometer también a colaborar por por unir más fuerzas, más voces que acompañen todo este proceso. Lo hará su turno también Maurice desde el ámbito internacional. ¿Así que, de verdad, de verdad este ha sido? Creo que una jornada muy reveladora, de cierta manera.

1:10:35
Entonces tenemos mucho trabajo por hacer, muchas cosas por resolver, pero mucha esperanza en que si ustedes están unidos y son capaces de movilizarte, pues se va a lograr Rocío. Bienvenida.

Muchas gracias por el espacio, por el trabajo que has hecho durante este tiempo para el colectivo a través de la facilitación de SLB. ¿Hola, me escuchan ahí?

1:11:06
¿Sí, perfecto, buen sonido, tengase, esperen 1 minuto, yo también aquí me ubico bien para poner Cámara, buenas tardes, mi mejor, mucho calor allá de ustedes, bueno, por acá está haciendo un poquito de calor, les cuento, pero bueno, ustedes cómo van? Bien, muy bien, muy bien.

1:11:31
Bueno, entonces conmigo no tienen, tienen un lado un poco más complejo y es que vamos a analizar un poco lo que está haciendo en este momento el grupo Empresarial Glencor. Es verdad, es verdad, y yo estoy de acuerdo con el compañero que me antecedió que la movilización es central en todos los procesos, sin embargo.

1:11:52
No hay que tampoco es conocer que nos estamos enfrentando, especialmente en este marco de la negociación del sector carbón, a un sector que predomina las multinacionales recuerden que una transnacional no se comporta como un sector colombiano, un sector nacional, todos lo conocemos y lencor particularmente se está volviendo una de las empresas, en mi opinión, más astutas para evadir responsabilidades. En este momento les voy a presentar ya como el último informe.

1:12:21
Sobre el proceso de velo corporativo, sobre la integración de todas las filiales de ellencore en Colombia y lo que eso va a implicar para el proceso de los despidos colectivos, recuerden que el año pasado hicimos dos análisis, que hoy me gustaría que los tuvieran muy presentes y fue el primero. El primero fue analizar el proceso de cierre. Si ese proceso de cierre que vivimos con el caso de Prodeco era una cosa circunstancial o definitivamente estamos enfrentando algo planificado para los próximos 15 años.

1:12:50
Y es el cierre de varias de las multinacionales del sector carbón, especialmente en el caso lencore, que nos estamos hablando de de las empresas prodeco todo su grupo empresarial conformado por 5 empresas y el Grupo Cerrejón, que actualmente ella maneja los dos grupos. Y el resultado del año pasado es que definitivamente esto es un proceso planificado y que al 2034 aproximadamente.

1:13:17
Nos vamos a encontrar con un cierre definitivo de las operaciones. ¿Todos ustedes dirán, bueno, pero es que van a salir del negocio, no? Creo que todos ya sabemos que esto es una estrategia corporativa de Gary Neil. Gary Neil es un sudafricano, el Presidente de Lencore, experto en cierre de minas.

1:13:34
Y precisamente la empresa Glencore está haciendo una variación de modelo corporativo de ser una una empresa especializada en explotaciones y comercialización de carbono en Colombia para formarse o quedarse como una empresa especializada en comercialización de carbono. Entonces eso es un poco tendríamos un espacio Adria, ayúdame a mirar un poco tiempos, unos 20 minutitos para que yo les presente esta último hallazgo con el análisis legal.

1:14:03
Y para contarles un poco mis recomendaciones para que podamos discutir, les parece, no sean Adri, si

estoy bien en tiempo, si eso es más o menos en la agenda, listo. Yo te mandé Adri una presentación, tú me ayudas de pronto a mostrarla o lo puedo, la o la comparto yo. ¿Esto cómo funciona aquí la tecnología? Listo, esperen 1 minuto, yo hago lo mismo, ya voy a hacer eso.

1:14:32
Esperen, yo trato a ver si puedo yo hacerlo. Si te evito la el manejo tanto de pantalla a ver a ver tú puedes compartir, hacer compartir mi pantalla no, ya ya dame un segundito bueno te te voy a poner, te voy a poner como anfitriona, vale, listo, ya vendo aquí compartir pantalla y nos fuimos a esta pantalla.

1:15:03
Y presentar, me cuentan, si están viendo ya mismo la tenemos, ya tenemos pantalla, sí, bueno, tenemos lo siguiente. Yo les doy entonces iniciado la charla diciendo, Bueno, nos estamos enfrentando a un movimiento muy rápido de la empore en Colombia.

1:15:27
2020 nos dejan las minas utilizan una figura legal que se llama caso fortuito o lesión enorme en materia contractual. Ellos usaron el caso fortuito para alegar una entrega anticipada de operación y en ese momento empezamos un proceso con el Estado colombiano. El año pasado yo les había hecho un análisis precisamente de los contratos de concesión minera. Les había informado que al momento de liquidar la A la Agencia nacional minera los 5 contratos.

1:15:57
De El grupo Empresarial Prodeco, la empresa ni el Estado activaron las pólizas laborales. Eso significa que hoy los trabajadores del grupo Prodeco no tienen póliza de garantía en caso de que la empresa lento liquide filiales en El País. Eso es un tema gravísimo. Yo me acuerdo que en el año 2022 con Luis, Fernando, Gustavo, Silvio, Germán.

1:16:23
Decíamos no, pero imposible que lento se vaya a liquidar. O sea imposible que prodeco busque liquidarse. Bueno, pues lo imposible está pasando. Cuando nosotros vimos que la Agencia nacional minera en cabeza de Álvaro Pardo no activó los precisamente las pólizas laborales que estaban en contrato calenturitas en el contrato de la mina la Hawa o en los 3 contratos de Hawai y los dos contratos de calenturitas. Nos quedamos pensando si era posible que.

1:16:52
Laincor empezará a liquidar sus filiales para evitar tener responsabilidades laborales y esa fue un poco el análisis que acabo de hacer y la respuesta es sí. Efectivamente, desde el año 2022 ya varios lo sabíamos. La empresa laincor ha empezado a descapitalizar a las distintas filiales y por tanto se están en un proceso de solicitud de despidos colectivos. Estamos ahorita, todos conocen, hay dos despidos colectivos de pronto para los otros sindicatos.

1:17:21
Hay 1 precisamente activo, que es el caso de Prodeco, está pidiendo el despido de 247 trabajadores y tenemos otro despido en proceso que es el DCDJ que está pidiendo el despido colectivo de 52. ¿Ustedes dirán, pero cómo así? O sea, la multinacional Glencore tiene aserefón y está pidiendo despido. Claro, por una sencilla razón, porque la multinacional, aunque es una sola empresa en Colombia, parece y aparenta ser 7 empresas distintas.

1:17:50
Por tanto, si una de esas filiales declara no tener recursos, el Ministerio de Trabajo estaría en la obligación, por temas de capacidad económica de autorizarles el despido. Entonces, chicos, esto fue lo que motivó el año pasado precisamente nuestra investigación, cuando nos dimos cuenta que estos despidos colectivos eran una estrategia planificada para el cierre, nos hicieron pensar si, por ejemplo, ustedes los sindicatos que están en Serre home van a enfrentar posiblemente una situación parecida.

1:18:19
Entonces, en ese caso y estos fueron como los resultados del año pasado, nos encontramos con que efectivamente sí existe velo corporativo de las 9 filiales del Lencore en Colombia y es necesario que avancemos en procesos de litigio estratégico. Aquí voy a hacer un rápidamente 111 explicación. Miren, los abogados tenemos muchos niveles como de trabajo legal, piensen que yo vengo del movimiento sociales.

1:18:48
Siempre he trabajado derechos humanos, pueblos indígenas, afro, campesinos, medio ambiente y soy una de las personas que más maneja el tema de multinacionales en El País. Y precisamente lo que yo he aprendido es que hay que trabajar todo a la vez. Cuando estamos enfrentando una gran multinacional o un gran proceso de negociación como el que ustedes van a enfrentar, hay que exactamente hacer trabajos de incidencia, hacer trabajos de movilización.

1:19:18
Pero también tenemos que hacer un gran trabajo de estrategias de litigio fuertes y contundentes, sino la empresa va desmoronándose poco a poco como lo que nos está pasando. Les voy a explicar aquí a profundidad cuáles fueron los hallazgos del tema de esta unidad de empresa y a qué nos estamos refiriendo. Miren, en Colombia es permitido que una multinacional cuando ingrese cree filiales.

1:19:47
La casa matriz de su multinacional es la cabeza. Todos sabemos que por ejemplo Lencore, su matriz es Suiza, sin embargo la empresa no entró declarando todas las filiales porque entró siendo dueña solo de una empresa. En su tiempo era dueña de lo que hoy es el grupo prodeco, casi que la mina calenturitas es la primera operación conocida de Lencore en Colombia. Posteriormente compra algunas acciones de Cerrejón, pero no entra serspad.

1:20:14
Dueño de este rejón, acuérdense que se rejón era de otro consorcio Estrata, VHB, Pilito bueno, había en varias empresas y por tanto Glencore aparecía solo operando de forma continua y permanente en cesar en la mina calenturitas. Posterior a eso, Glencore empieza a hacer compras progresivas de las empresas nacionales conservando sus nombres. Estas son, aprovecho ya si era un nombre, el nombre de la empresa nacional que se liquida cuando la compra la mantiene.

1:20:44
Aparece aquí donde ustedes van viendo el organigrama. La otra empresa es Carbones de la Jaua, que todos lo sabemos, consorcio Minero Unido y Carbones del Tesoro. Posterior a eso. Y esto fue algo muy reciente. Esto fue en el 2013. Realmente aparece la sociedad portuaria puerto nuevo y recuerden que aparte de eso, la empresa es dueña de 1/3 parte de fenoco, la dueña de los ferrocarriles.

1:21:10

Este es el grupo empresarial que todos conocíamos hasta el año 2020. Sin embargo, la empresa siempre ha declarado y esto es importante durante desde el más o menos antes del 2013, la empresa ni siquiera había declarado por temas de regalías que era una sola multinacionalal.no sé si ustedes se acuerdan que ustedes son generación mía. Recuerden que cuando Sandra Morelli se volvió contralora.

1:21:38
Ella investiga el sector minero, especialmente el de carbón, y detecta una evasión fiscal precisamente por parte de este grupo en cesar. La particularidad de la evaluación fiscal es que esta esta empresa evadía el pago de impuestos nacionales por regalías porque estaba fraccionada en 5 en 5 filiales colombianas. ¿Se pagaría más impuestos si se hubiera declarado unidad corporativa? Sí, y por tanto se le impone una sanción por esa evasión.

1:22:08
Y un pago de una sanción bastante alta que luego la enter va a demandar a nivel internacional este caso. La particularidad fue que en ese momento gracias, yo me acuerdo que yo estaba en ese grupo en esa época. En el 2013 presentamos una solicitud de declaración de unidad de corporativa, unidad corporativa, empresarial corporativa. Ya les hablo la claridad porque para explicarles lo que les voy a explicar tengo que explicarles esta división legal.

1:22:35
En Colombia hay dos maneras, o dos figuras centrales en materia de unidad de empresa. La primera, si la empresa tiene varias filiales y tiene que pagar impuestos, ella puede tener varias filiales operando, pero para pagar impuestos y para algunas actividades generales debe volverse un grupo económico consolidado. Si no lo hace vienen las sanciones.

1:22:58
¿Qué pasó en el 2013? Indudablemente la import duró muchos años evadiendo. Nosotros solicitamos a super de sociedades que la entidad que lo vigila y la empresa tuvo que unificarse. Pero atención, si una ustedes dirán si una empresa se unifica a nivel de las super de sociedades a nivel de la superintendencia y las Cámaras de Comercio, que por ejemplo, yo creo que los que estamos conociendo el caso de Prodeco, sabemos que Óscar Gómez.

1:23:22
¿El abogado de El grupo empresarial Prodeco aparece como representante legal en todas ustedes dirán, bueno, pero eso es unidad de empresa, no? Ojo, acá una cosa es unidad corporativa empresarial y otra cosa es unidad de empresa laboral. Eso implica que son dos procedimientos distintos, el primero se surte en materia comercial, Superintendencia de sociedades y el segundo es entre el Ministerio de Trabajo.

1:23:48
¿Se diferencia entre esos dos procedimientos? ¿Y por qué para los sindicatos es tan importante el segundo y el primero a la vez? El primero solo es un tema de regalías, patrimonial y tiene que ver más con los temas corporativos, también con el tema de otras empresas, que no haya Constitución de monopolios, un tema económico societario. El segundo tiene que ver con los empleados cuando una empresa multinacional tiene varias filiales y se declara grupo económico.

1:24:17
Y a la vez el Ministerio de Clara Unidad de empresa laboral. Estamos hablando de que la empresa tiene la obligación de operar como un todo unificado. Entonces ya no opera prodeco por un lado, se

enrejón por el otro, sino operan unificadamente. ¿Qué significa esto y por qué es tan importante? Miren lo que sucedió. Yo venía con la historia de contarles que en el 2013 estas 5 empresas se unificaron como grupo económico, pero no.

1:24:46
Comunidad de empresa laboral precisamente hablando con Luis Fernando documentando para esta investigación, encontramos precisamente una solicitud que ustedes hicieron en el año 2002 2013, al tiempo que se había sancionado al enter y al tiempo que se estaba solicitando la el la unidad del Grupo Económico ante la Superintendencia de sociedades, pero resulta que por cosas totalmente revisando el procedimiento esta unidad de empresa.

1:25:15
Parece no haber quedado en firme y por tanto, en materia laboral, este grupo empresarial prodeco actúa de forma individual. ¿Ustedes dirán, y eso qué significa? Eso significa cosas como esta. Miren, por ejemplo, los estados financieros del Grupo Empresarial Prodeco. Miren estas cifras de acá, por ejemplo, aquí están actuando con patrimonios separados.

1:25:42
Los estados financieros de 2022 y 2003 de 2023 de CMUCDJY Carbones del Tesoro son cero en temas de ingresos. Estos son los estados financieros reportados precisamente ante la Superintendencia de sociedades. ¿Y eso qué significa? Que ellos, como no han sido declarados unidad de empresa, no se puede tener en cuenta que sus otras empresas podrían o tendrían la obligación.

1:26:10
De resguardar a los trabajadores en caso de que no sean requeridos en esas empresas que están en procesos de cierres o liquidaciones. Sin embargo, les cuento que como nadie se había puesto a o sea a trabajar ese tema de unidad de empresa, y como la declaración del 2012 por 1, tema más político dentro del Ministerio, no se logró. La intro aparece en la página web como un grupo empresarial corporativo, pero a nivel laboral no hay una declaración de unidad de empresa.

1:26:38
Sin embargo, el escenario nos cambia un poco en el año 2020 porque cerrejón entra a ser parte del grupo empresarial de Lencore en Colombia. Ustedes saben que es la compra del 100% de de Cerrejón por parte de lencore llevó precisamente a lo siguiente. Miren, por ejemplo, el primer cambio que vamos a encontrar. Esto sucede en las Cámaras de Comercio que estuve revisando desde el año 2022 en adelante.

1:27:08
Empieza a unificarse el domicilio. Se rejón, siempre tuvo los que ya me imagino que todos han trabajado, se rejó, siempre tuvo domicilios, prioritariamente en Bogotá, pues aquí nos estamos encontrando con que empezó a trasladar sus domicilios a Barranquilla. ¿Hay algo particular? Yo creo que es un tema de seguimiento corporativo, normalmente no entiendo por qué arlencore como Grupo económico le gusta tener todas sus filiales.

1:27:37
Declaradas en Cámara de Comercio en Barranquilla. Evidentemente la Cámara de Comercio de Barranquilla es más fácil para ellos manejarla que la Cámara de Comercio de Bogotá. Por tanto, lo primero que encontramos es un traslado de la de la dirección de todas las empresas. ¿Qué Grupo

empieza a unificarse? Se empieza a unificar Carbones del Cerrejón, Cerrejón Norte y los Inca, las 5 empresas de El Grupo Prodeco, Prodeco, Carbones de la Jagua, consorcio Minero Unido.

1:28:06
Carbones del Tesoro y sociedad portuaria puerto nuevo. Sin embargo, hay dos empresas y eso lo van ustedes a encontrar en el informe que entregué para para ustedes como colectivo hay dos empresas que aparecen, una nueva, precisamente una que se llama Sigma, que es la de servicios ambientales creada recientemente, y hay otra empresa que es Glenn CORE s a que tiene es más o menos 1, empresa creada en 1989 y que actualmente está teniendo un patrimonio casi superior a cerro con norte.

1:28:37
¿Entonces, esto qué está significando que nuestra querida empresa lenport está empezando a unificar el domicilio? Por otro lado, y esto es lo interesante, vemos que yo creo que ya varios se habían dado cuenta de esto. Claudia Bejarano, la presidenta de Serrejón, asumió.

1:28:55
Como Presidenta de todas las empresas del en Colombia, este cambio se va a ver claramente se va a mover en el año 2024 y 2023, pero lo que más nos interesa es que en noviembre de 2024, ante la Cámara de Comercio y las Cámaras de Comercio, porque estas Cámaras de Comercio siguen siendo separadas, se inscribió a Claudia Bejarán como la presidenta de todo el grupo empresarial.

1:29:23
Eso implica y esto es importantísimo para que ustedes lo tengan presente en las negociaciones colectivas laborales. Es que ustedes ahora CR Home pro, DECO CDJ van a actuar como un solo grupo y es fundamental que se preparen ahora en ese nivel. ¿Por qué? Porque ahora estamos hablando de que tenemos la misma cabeza corporativa. Este cambio fue registrado en en 2024, en noviembre y nos va a ayudar bastante. ¿Ya le digo, por qué?

1:29:51
Porque es necesario empezar a demostrar la unidad de empresa laboral. Les sigo mostrando otro tema interesante que se encontró en las pruebas vigiladas revisadas fue el tema de los objetos sociales de las empresas. Bueno, obviamente analizando los objetos sociales, ustedes ahí, esas letras miniatura, tranquilos, no esas para cuando lean el informe los les puse la tabla para que puedan leerlo. Pero evidentemente el objeto social más amplio de todas las empresas.

1:30:20
Es el de prodecro y el de la sociedad portuaria por tu nueva. Ya me imagino que ustedes comprenderán por qué esas dos empresas tienen un objeto social más amplio. Todos sabemos que esas dos empresas están en transformación corporativa y yo creo, y es lo que la tesis que tengo es su enfoque futuro. Va a ser una empresa de comercialización de minerales en Colombia, no solo carbón. Seguramente otros sectores recuerden que ellencore.

1:30:45
Es exportador de 40 minerales a nivel mundial. Entonces ellos tienen la capacidad de hoy sacar carbón mañana cualquier otro mineral en El Mundo y tienen la cadena comercial para venderlos. Sin embargo, cuando se analizó los objetos sociales, las empresas mantienen una unidad total de objetos sociales. Esto es un elemento probatorio clave, pero lo que más nos interesa de estas pruebas es este tema, imagínense que la Corte Suprema de Justicia, sala laboral.

1:31:16
Y precisamente el Ministerio de Trabajo ha sido muy reacio a declarar la unidad de empresa. ¿Por qué? Porque es un tema laboral delicado. ¿Ustedes dirán, bueno, pero qué significa la unidad de empresa laboral? Miren, cuando se declara la unidad de empresa laboral nos estamos encontrando con que la empresa general que sería en este caso Carbones del Cerrejón.

1:31:44
Que es la sucursal principal de todo el Grupo Lencore en Colombia. Según la declaración hecha por Claudia Bejarano en noviembre 2024, Carbones de Cerrejón es la sucursal de Lencore en Colombia. Es la cabeza de lencore y las demás empresas prodeco, Carbones de la Jaguar, consorcio Minero Unido, Carbones del Tesoro, Puerto Nuevo y cerrajón norte son sus subordinadas.

1:32:10
Eso significa que aquí en este caso hay una jerarquía patrimonial. Y además de eso, y eso fue lo interesante del hallazgo y les cuento que fue un poco particular, normalmente las empresas y por ejemplo, Prodeco nunca lo hizo. Yo no sé por qué ahora se reconocí. Tengo una duda ilegal muy grande, prodeco siempre declaró patrimonios individuales, siempre trato de mostrar patrimonios separados. Sin embargo, en la declaración hecha en noviembre 2024.

1:32:39
Claudia Bejarano, la presidenta de Serrejón, generó no solo una estructura económica, sino un patrimonio unificado, declaró que el patrimonio de las 7 filiales de lencore en Colombia era 1 Chicross, esto es una súper noticia para nosotros. ¿Por qué? Porque entonces en cuando una empresa declara unidad patrimonial procede a nivel jurídico, como lo dice la Corte Suprema de Justicia, la unidad empresa laboral.

1:33:08
La prueba reina que requiere un Ministerio de Trabajo, es la prueba técnica económica de las empresas, no, no otra. Yo creo que los que estuvieron en la diligencia de despido colectivo de Prodeco se dieron cuenta que la mayoría de pruebas que pidió el Ministerio de Trabajo son de temas económicos. ¿Por qué? Porque lo más importante para la declarar la unidad de empresas es demostrar que la empresa tiene una sola.

1:33:33
Como una estructura económica unificada y normalmente las empresas para evadir como la figura de unidad de empresa laboral, lo que hacen es evadir completamente la declaración de Unidad de Patrimonio. Particularmente Claudia Bejarano en la en el acta que dejó radicada en la Cámara de Comercio en noviembre 2024 declaró unidad patrimonial declaró que Carbones del Cerrejón es la sucursal principal de elencro en Colombia y a las demás las declararon como subordinadas.

1:34:03
Y eso y además de eso, declara el 100% del patrimonio de todas estas empresas como de Glencore. Estos chicos cambian mucho el escenario porque precisamente 1 de los trabajos que tenemos que hacer es qué vamos a hacer con esos despidos colectivos. Hay 300 trabajadores en este momento en riesgo de que puedan ser despedidos porque no se ha declarado esa unidad de empresa.

1:34:29
Y porque la empresa dice, Ah, yo no tengo plata, mi única salida es sacar a la gente, cuando en

realidad si ustedes lo analizan y hay ahora una unidad de empresa declarada por la misma presidenta de Glencore, que es Claudia Bejarano, Presidenta de Cerrejón, la sucursal principal que es la que dirige a todas las subordinadas y tienen patrimonio suficiente los 300 trabajadores en proceso de despido colectivo en vez de ser despedidos.

1:34:57
Debería el Ministerio solicitarle a Prodeco y a Arlencore y a en este caso Prodeco YCDJ que busquen otra alternativa, ya que la empresa multinacional sí tiene capacidad económica si me comprenden un poco ese elemento. O sea cuando las empresas se se quiebran de forma fraccionada la y no se declara unidad de empresas, evidentemente.

1:35:22
Procede los despidos colectivos, pero si hay unidad de empresa, la empresa sigue operando en Colombia, tiene los montos de patrimonio que todos conocemos que tiene el Grupo Lentor Ponce Repon al mismo puerto nuevo, pues nos estamos encontrando con una empresa que puede reubicar a los trabajadores chicos. Una de las cosas que se encontraron y que en mi opinión es importante analizar, es el análisis de estos estados financieros.

1:35:49
Miren los movimientos económicos tan particulares, por ejemplo. Yo creo que para todos fue para mí. Fue una sorpresa darme cuenta que en el los ingresos de 2023 de la sociedad portuaria puerto nuevo están aumentando mucho más y se registraron mucho más que los ingresos operacionales de Carbones del Cerrejón o del mismo Carbones Zona norte. Eso implica que hoy la empresa que puede estar facturando más que todo es la sociedad portuaria puerto nuevo.

1:36:21
Por otro lado, prodeco tiene una capacidad económica en disminución. Si ustedes ven está disminuyendo casi en un 20 o 30% por año y las demás están en declaradas en cero, que es casi en quiebra. ¿Cuál es mi propuesta ante este escenario organizacional? ¿Definitivamente la respuesta fue, la empresa será que se va a liquidar? Sí, sí, indudablemente.

1:36:46
La estrategia de la multinacional es empezar a liquidar filiales y despedirlos a ustedes de forma fraccionada. Esta es una estrategia perversa a nivel legal pero legalmente permitida. Lamentablemente, a menos de que nosotros demostremos la unidad de empresa y empecemos a demostrar la capacidad económica del grupo empresarial ingleber. ¿Por tanto, cuál es mi sugerencia? Miren yo por eso les digo.

1:37:14
Comparto la lectura del colega anterior de que el derecho en muchos momentos es puede generar inmovilización en muchos movimientos sociales. Estoy totalmente de acuerdo. El derecho nunca reemplazará las marchas, las huelgas, las incidencia política. Pero pero cuando estamos enfrentando multinacionales con una velocidad y un pool de abogados tan rápido como el que estamos enfrentando con con lancor, siento que tenemos que hacer las dos cosas al tiempo.

1:37:44
Ustedes deben hacer incidencia, dar la pelea a nivel de negociación colectiva, pero no dejar el brazo suelto en lo jurídico, porque de qué sirve sentarse de pronto a negociar puntos que la empresa dice,

Ah, no, eso legalmente no puedo hacerlo porque no, no hay legislación o eso me me está permitido. Entonces hay muchos temas que legalmente hay que ir, en mi opinión, golpeando, rompiendo.

1:38:09
Para que la la empresa también se debilite un poco en las negociaciones, sino la empresa, por ejemplo, frente a los despidos colectivos. Ella va a decir, Oye, qué pena esa. La CDJ está liquidándose, no tiene capacidad económica, hay que despedir a los trabajadores. Lo mismo pasará con prodeco mañana podrían mover lo mismo con otras. Podrían empezar a hacer algo parecido cuando empieza a salir el caso Cerrejón.

1:38:36
Entonces lo que mi propuesta tiene y aquí ya ahorita creo que esa son las preguntas, es chicos, estamos sobre el tiempo y estamos a buen tiempo para dar inicio por fin a un trámite que en el Ministerio de Trabajo se llama Declaración de unidad de empresa en materia laboral, este es un trámite ilegal que tiene un tiempo aproximado de 2 meses, donde con el material probatorio que acabamos de recaudar podemos abrir un proceso.

1:39:05
Para que se declare la unidad de empresa laboral de todo las filiales de ellencore en Colombia. ¿Qué impactos traería esa declaratoria? Lo primero es que gracias a esa declaratoria o a ese proceso se tendría que suspender los despidos de Prodeco YCDJ, porque definitivamente aquí no puede despedirse a ningún trabajador hasta que no se sepa si hay unidad de empresa y por tanto capacidad económica.

1:39:33
Y por ende, otra salida alternativa al despido. Este proceso no es un proceso fácil, jurídicamente hablando, sobre todo porque según lo que estudié del proceso que ustedes abrieron en 2012, va a haber mucha presión política del grupo empresarial Glencore sobre el Ministerio y sobre todo, de pronto, no tanto sobre el Ministro, pero si sobre los la gente que está ahí, una de las balanzas que yo tengo de los litigios contra el lenchord es que.

1:40:00
La verdad les digo algo, yo no creo que la importa. Incidencia en las cabezas del Gobierno, pero sí en los mandos medios. Y esos mandos medios, por puros conceptos técnicos, jurídicos o técnico económicos, están frenando las decisiones más importantes que se deben tomar tanto en el tema ambiental, en temas de cierres como en el tema contractual. Y por eso les digo, miren, Álvaro Pardo, yo no creo que él haya sido la persona que de forma consciente se haya equivocado en esto.

1:40:27
Yo creo que fueron sus equipos técnico jurídicos, que en el acta de liquidación no dejaron claro el tema de liquidación de pólizas. Salvedades, las salvedades no quedaron bien planteadas. Lo segundo, Rodrigo Nerete, el director de la Andla, estoy segura que no es él porque él tiene una coherencia. Es un hombre muy, muy valioso en El Mundo ambiental, pero sus equipos técnico jurídicos son muy complejos. Esto puede pasarnos en el Ministerio, por eso para mí es importante 1.

1:40:56
Que erradiquemos legalmente este trámite de unidad de empresa. Dos que paralelamente se entreguen dos memoriales que frenen y soliciten el la suspensión inmediata del despido colectivo en

Prodeco y en CMU, en CDJY. Por el otro lado, y esto viene, es fundamental empezar a ser un proceso de campaña. Miren, yo pienso que si no empezamos a visibilizar los resultados del año pasado.

1:41:24
Ustedes como trabajadores, francamente, como yo estoy viendo el comportamiento de los 3 ministerios, ambiente, el Ministerio de Minas y el Ministerio de Trabajo, todo El Mundo se está echando la pelota unos con otros frente a la transición, todos estamos preocupados, yo creo que por el decreto que va a salir ahorita en la zona del corredor minero porque los trabajadores no quedaron dentro del decreto, esto es gravísimo. ¿Entonces los fondos de transición para dónde se van?

1:41:53
Y todos sabemos que aunque acabamos de ganar una sentencia muy valiosa ante la Corte Constitucional, donde los trabajadores están dentro de la Mesa, aún así va a ser una lucha pelear con la con el sector ambiental para que reconozcan que los trabajadores merecen una política de reconversión laboral. Ustedes van al Ministerio de Minas y el Ministerio de minas dice que no tiene nada que ver con eso, que ellos ya cerraron el proceso con liquidación de lencor y entonces están dejando.

1:42:20
Al Ministerio de Trabajo, el cual tampoco sabe qué hacer porque no determina el tema de transición en El País. Entonces, cuál es mi propuesta que fortalezcamos este año yo hablando con Adriana y con todos los equipos de los de de los sindicatos, especialmente de los sectores jawa, la sección al jáu y la seccional de Santa Marta de Ciénaga. Lo más importante es empezar también a hacer una campaña.

1:42:45
O sea, la desprotección a ustedes como trabajadores en el marco de los cierres de minas y la transición es muy alta y existe marco normativo, pero no se ha interpretado en el favor de ustedes. Por tanto, iniciar una campaña y alrededor de eso, empezar a trabajar un litigio estratégico que desarrolle un decisiones de alto impacto frente a los trabajadores en el marco del cierre, puede ser una manera muy interesante de presionar lo que está sucediendo.

1:43:14
Entonces, pues nada era para contarles un poco estos 3 pasos o 3 recomendaciones legales que hago. Lo primero es decirles, ya para terminar, tenemos la declaración de unidad de empresa por parte de la misma multinacional. No sé qué pasó ahí jurídicamente, qué gol acabaron ellos, qué auto gol se metieron, pero hay que aprovecharlo. Esto fue en noviembre 2024, por tanto creo que es urgente.

1:43:39
Que aprovechemos eso para declarar la unidad de empresa laboral de las 7 multinacionales de las 7 filiales de en Colombia de Lenncore. Lo segundo es decirles, estamos en el año 2025, 1 año donde el tema de cierre de minas y transición es fundamental. Ya ustedes necesitan empezar a prepararse para los cierres de minas de las otras empresas que van a empezar. Por tanto, una campaña es idónea y por último, no descarten en su plan de trabajo anual.

1:44:07
Emprender un litigio estratégico sobre cierres de minas y derecho de trabajadores. Hay mucho por hacer. ¿No? Esperemos que empiecen a hacer lo mismo en Cerrejón, a Tercerizarlos, a fraccionarlos, a crear nuevas empresas, a sacarlos de a cambiarlos de patronos a nivel laboral y luego empezarlos a despedir de forma fragmentada. Hagamos un trabajo de unificación de la empresa, hagamos un

trabajo de campaña para que ustedes en esas negociaciones colectivas lleguen bastante fuertes. Entonces esa es mi recomendación.

1:44:36
Adri nos estaba ayudando con una reunión con el la viceministra y la persona en derechos humanos para esto, para empezar a presionar esta decisión y suspender estos dos despidos. Y bueno, el objetivo es que avancemos y empecemos también a trabajar en un posible litigio estratégico de alto impacto. Cuando yo hablo, un litigio estratégico de alto impacto es un litigio colectivo que vaya ante las más grandes partes del país y eso no saca o no deja de lado.

1:45:06
Los litigios individuales que ya se están adelantando con los distintos abogados en materia laboral, eso lo empezará a combinar las distintas maneras. Entonces eso sería un poco chicos, la presentación rápida que les estoy haciendo y bueno, ustedes me contarán las preguntas que se tengan, voy a tratar aquí de quitar la presentación para poder vernos más, más tranquilos. Gracias Rocío por la intervención, por la explicación de El estudio que se realizó.

1:45:39
Listo, esperen, los reviso ya mismo estaba aquí, ya dejé de compartir. Sí, y empezamos a ver. ¿Ya hay unas preguntas en el chat, esperen yo misma, las reviso listo, luisfer, hola, luisfer, Cómo vas?

1:46:05
Excelente, excelente. Muchas gracias. Primero Andre, por ese trabajo ya te lo había dicho, pero sé que le pusiste ahí alma, corazón y de todo y en beneficio de nosotros. Esperamos que con ese estudio, gran estudio, se pueda hacer lo que necesitamos en estos momentos para seguir amparados aquí con un puesto de trabajo y por los demás compañeros que también están pendientes. La pregunta mía era la siguiente, hoy la siguiente.

1:46:34
O estos hallazgos que se encontraron. Lo que se pretende solicitar ante el Ministerio es el tema de la unidad de empresas. Puede que en medio de esa solicitud que se haga que se radica la al Ministerio y que la empresa ya sea notificada de esa situación, plantearía ya un cambio en medio de ese proceso ante la Cámara de Comercio. Tratar de hacer cambios o modificaciones para desmentir lo que estamos demostrando en estos documentos, estos hallazgos que se encontraron.

1:47:04
¿Bueno, saben ya qué pasa cuando ya pasa un acta? Ustedes saben que cuando 1 crea una una empresa, digamos cualquier empresa o sociedad, ninguna acta es pública, solo aquellas que sean oponibles a terceros. ¿Qué significa que ellas que sean de interés? Esta acta que quedó registrada en las Cámaras de Comercio todas las filiales, que es cuando Claudia Bejarano toma la Presidencia y declara unidad al patrimonio.

1:47:28
Ya es oponible a terceros, o sea que ya tiene efecto jurídico. Si ellos mañana se inventan algo, va a ser un indicio probatorio muy grave para no solo el Ministerio de Trabajo, sino para cualquier juez de que aquí puede haber un proceso de simulación empresarial. Y eso es un tema delicado. O sea, eso es un tema que puede también llevarnos a nivel interno, a nivel judicial.

1:47:52

¿De declarar simulación, saben? Es un proceso puede tener la súper de sociedades vigila estas empresas, la superintendencia no vigila cualquier empresa en Colombia solos aquellas que superan un patrimonio como relevante para Colombia y el ella vigila las 7 filiales y los abogados de la súper me decían si ellos Reversan esa decisión durante el proceso de litigio.

1:48:15
Eso es gravísimo porque las sanciones que se le vienen encima por parte de nosotros, de las súper de sociedades, por parte del Gobierno, sería algo muy grave. Entonces yo creo que pueden hacerlo porque son sociedades privadas que pueden hacer y deshacer decisiones. ¿Pero les cuento algo? ¿Sería algo? Yo creo que sería un error jurídico muy, muy delicado, porque nos daría una prueba reina nosotros de simulación.

1:48:39
¿Porque, cómo es posible que tú declaras la unidad de patrimonio? Ay, no, mentiras, ya somos distintos de ahora. El dinero es de ellos y de ellos, algo muy difícil. ¿Entonces yo creo que Luis Fer es difícil, pero lo que sí es verdad es que si nos demoramos mucho en radicar eso sí, pueden ellos hacer otro tipo de estrategias para frenar la decisión en ministerio? ¿Bueno, y la segunda pregunta, preguntar a hacer la respuesta es, por qué no lo hemos radicado aún?

1:49:09
Porque necesito que todos me aprueben eso. Precisamente una de las motivos por los cuales hicimos esta reunión de urgencia era porque chicos, no va a ser un litigio fácil. Voy a serles honesta. Yo siento que el lento no va a estar tan preparado para que nosotros le metamos unidad de empresa laboral a todo el consorcio. Eso va a alterar las negociaciones con Cerrejón también. ¿Por qué? Porque inmediatamente pues van a ser una sola empresa en bloque.

1:49:39
Pero lo que me interesa es que primero todos estemos de acuerdo dos con Adriana Conversábamos porque Adri está ayudando a hacer la incidencia ya la viceministra conoce de la Información. Mi recomendación legal es que radiquemos después de salir de esta reunión la otra semana. Jurídicamente hablando de radica en los 3 memoriales, el de unidad, empresa y los otros dos.

1:50:03
Y ahí sí. Ya las reuniones van a ser mucho más claras, porque ya el Ministerio tendrá en sus manos el material probatorio y no podrá echarse para atrás. Tampoco ellos. Sin embargo, sí toca hacer presión. Toca de pronto presionar mucho a nivel político, a nivel de reuniones. Y miren, yo no descarto a nivel de prensa y de campaña contarle a algunos medios de comunicación esta historia del despido de trabajadores.

1:50:29
Es que creo que si no visibilizamos la situación de los trabajadores, así como se visibilizó el tema de participación de comunidades y todo en prensa, créanme que la cosa no se mueve este este, este tema del litigio estratégico requiere mucha prensa y yo creo que podríamos moverlo también si ustedes hoy autorizan todo el paquete mi Luis FER y equipo de Seccionales Agua YY Santa Marta Ciénaga se radicaría ya el texto está listo.

1:50:57
Hoy estamos en una reunión de aprobación, socialización. Me interesa mucho que los sindicatos de Cerrejón estén enterados, porque eso cambia mucho también el escenario con Cerrejón y ahora todos

vamos a tener que reunirnos con Claudia Bejarano. Entonces eso es clave, tenerlo presente, que espero que sea mejor que Oscar Ramos. Dale.

1:51:23
¿Buenas tardes Juan Carlos Solano, de Sinracarbón, Hola Juan Carlos, Cómo estás? Me parece sumamente preocupante la consolidación económica que hizo bladeport, porque eso le permitiría, ni modo de ver, tratar de hacer una estrategia. Hace poco estuve en la zona indígena.

1:51:47
Haciendo un acompañamiento a unos periodistas YY con preocupación que se está abriendo un nuevo Tajo de una empresa particular que se llama el Tajo, el Novito, que está a espaldas de Cerrejón y lo que a mí me dice es que la multinacional, consolidando su patrimonio económico, pueda vender.

1:52:16
A una empresa de papel en el todo su su, su infraestructura y su portafolio, quedando como que que ahí yo no tengo responsabilidad con con esta empresa, ahora ustedes vean que entiendan se contar en Chihuahua, que realmente no sabríamos detrás de que.

1:52:39
¿Narcotraficante, delincuente o qué estrategia, qué económica tengan para esconder su capital o deshacerse de nosotros? ¿Entraría? ¿Habría una sustitución patronal, pero con quién quedaríamos nosotros? O sea, eso lo he pensado en varias ocasiones y me preocuparía esa situación. ¿Qué posibilidad hay de que la multinacional lo vaya y cómo poder contrarrestar esto? Muchas gracias.

1:53:15
¿Tienen que ver, Ah, Liz, Juan Carlos, pues mira, precios, no? Mire, pues sí, respeto eso. Supongo que que puerto nuevo está ahí y es un freno grandísimo para hacer de pronto lo que él hiciera, lo que él dice, pero hablando del tema.

1:53:34
Usted me dice que apenas se ponga este esta demanda, digamos glendinton, no podría echar a ninguno de los empleados. Así, el Ministerio le diera permiso de despido colectivo. Lo otro es es que creo que es hora de hacerlo porque Antonio Sandino Sandino.

1:53:58
¿Conoce del tema ya que a nosotros, pues él es una, en su momento fue un aliado estratégico de nosotros, de ciudadano energética y él ayudó a con este tema, o sea él conoce y supongo yo que pues estará de acuerdo algo de esto no? Pues ya que el Juan Carlos de acuerdo, o sea tenemos a San Gin que tiene una ventaja y este es de la jagua, no, él me dijo una vez que era de la jagua y toda la cosa, entonces bueno.

1:54:24
Vamos a ver qué postura tiene ya en ese lugar, pero hay algo cierto. Y aquí para unir la respuesta, la respuesta de las dos y ya seguimos con las siguientes, Juan Carlos Yanquel. Es más grave dejar que la empresa siga operando separadamente a unificarla. ¿Por qué? Porque yo yo sospechaba que iba a pasar, pero me dio un poco duro confirmarlo. La mejor estrategia que tiene una multinacional para operar es mantener.

1:54:51
Los capitales separados, porque eso es como cuando 1 tiene en el Banco varias cuentas a nombre de distintas personas, pero es la misma plata. Ellos están desapareciendo el dinero de unas empresas, como por ejemplo CDJCMU para y lo trastean porque literalmente liquidan, desaparece la plata y luego montan más, ponen más dinero en otras, por ejemplo, vieron los estados financieros como puerto nuevo. Tiene unos ingresos más altos que el mismo se reja.

1:55:20
¿Y cómo se repone? ¿Ha estado en proceso de descapitalización 1 diría bueno, y ese ese movimiento qué es? ¿Es muy sencillo, para despedir trabajadores es necesario liquidarse para no responder a nivel ambiental lo mejor es quedar como una empresa en quiebra, recuerdan el caso de CNR? Cuando CNR se liquida y todos los trabajadores quedaron en una lista de acreedores que nunca nadie respondió, esa es un poco la estrategia que se avecina con Glencore.

1:55:49
La intro en mi opinión va a liquidar filial por filial y como no había una aclaración unificada y como ellos están trasteando los dineros y se están registrando ingresos en cero en sus estados financieros, pues ellos pueden despedir a la gente y la gente cuando demanda a nivel por ejemplo, de Justicia ordinaria, laboral, pues un juez ordinario dice, Ah sí, claro, la empresa responsable páguenle y la empresa dice, Ah, yo estoy en quiebra.

1:56:14
Estoy en un proceso de quiebre y concordato ahí ante el Ministra, ante la supercámara de Comercio super de sociedades ponga a los trabajadores en lista como quedó CNR. Yo creo que la estrategia de los abogados de la empresa es despedirlos a ustedes y por las demandas que van a salir a favor y favorables en los próximos pónganle 5 años dejarlos después en una lista de acreedores porque las empresas van a quedar y líquidas si generamos la unidad de empresa.

1:56:40
Es muy difícil que liquiden a las 7 multinacionales, a las 7 filiales en El País porque en dónde van a seguir trasteando los dineros. ¿Sin embargo, hay que seguir mirando si van a crear más empresas, no? O sea, atención, nos toca vigilar creación de de empresas porque la empresa puede empezar a crear otras empresas y mañana en cerrejón pueden aparecer empresas en donde ustedes como trabajadores los empiecen a trastear literalmente.

1:57:04
Para luego sacarlos o empiecen a mover el patrimonio. El movimiento es muy rápido, no les digo, ya tienen 9 filiales en Colombia y sobre esas 9 es que yo considero, yo pensé que eran 7, pero hoy digo que deberíamos hacer la declaratoria de las 9 empresas que tienen, porque definitivamente están creando empresas como como haciendo pan literalmente. ¿Ahora sí no sé otra pregunta, alguna otra pregunta no?

1:57:33
No, no, no. De todas maneras, Rocío, muchísimas gracias por este espacio. La gente tiene dudas y tú eres Andrea, Andrea, Rocío, porque te digo Rocío y te conocen por Andrea, pero ya expliqué lo de tu nombre. Sí, a mí me gusta en Rocío, pero siempre mi nombre es Andrea del Rocío, así que cualquiera de los dos entiende.

1:57:59
Bueno, esos son cosas que hay que que asustar. Ya yo le dije incluso a los compañeros que han hablado conmigo que decisiones autónomas de las organizaciones sindicales, o sea, las decisiones no tienen por qué pasar por CNB. Sí, y eso es importante tenerlo presente.

1:58:23
Eso, obviamente, ese acuerdo es entre los sindicatos YY el acompañamiento de empleada directamente es importante dejarlo, o sea, como que no es la responsabilidad de que deseen. Me decida si sí o no, porque son ustedes quienes quienes aprueban y ya ya tendrán que que ya tendrán que resolver. Pero a mí me parece importante dejar una cosa.

1:58:52
O sea, con todo el panorama que nos pinta Rocío, que amablemente hizo toda la tarea y que además tengo que pasarte, como quedaron los mapas de Sierra de minas, que lo hicimos con el informe que hiciste para para CNB, que buena parte de toda esa fragmentación empresarial sí que es la jugada.

1:59:17
De la libre empresa, porque aquí en la empresa en Colombia se le dio libertad de hacer lo que quisiera. Sí se resuelve en buena medida, si logramos un buen acuerdo, sí, porque ya no va a importar si es una, si son dos, si son 3, si son 50, si tienen todos sus patrimonios repartidos, sino que como lo hemos venido diciendo, todo lo que lo que se le va a pedir a la empresa, llámese como quiera que se llame, va a estar atado a un acuerdo que se va a suscribir.

1:59:46
¿Que deben garantizar sí o sí las entidades de gobierno? Sí, es, es. O sea, creo que además la lechita también es esa y porque que que fue un poco lo que vimos la vez pasada, porque hablar con 300 empresas, sino hablar como de una manera mayor y en este caso ese, ese, esa figura mayor, también es el Estado. Sí, en en en su.

2:00:12
En su condición de ser quien otorga los contratos de concesión. Por tanto, quien los termina es con él, sí, y es ahí donde debemos hacer exigible las condiciones. Yo recibo muchísimas, muchísimas gracias por tu intervención. ¿Un aplauso para la compañera, de verdad, un buen trabajo, no? Muchas gracias. Y antes de desterrar les quería yankel. Me hizo una pregunta clave.

2:00:38
Y era que si se suspendían de forma inmediata los despidos solo con la con la presentación de la solicitud de unidad, sí se tienen que suspender directamente mientras se decide si nos va bien, que ese es el escenario, que espero que sea así. Se suspenderían los despidos y ahí entraría a que si se le diera el despido colectivo, porque si tienen capacidad económica, porque se declara unidad de empresa.

2:01:04
¿Entraría un proceso entonces de las trabajadores con la empresa de analizar y el Ministerio qué hacer si es lo que viene? Entonces es sustitución patronal o definitivamente solo reubicación, ya que se declara que es la misma empresa. Entonces esas serían las consecuencias. Si ustedes entonces hoy dan el aval, el colectivo está todo enterado. Ya los presidentes de los dos sindicatos con todos sus equipos tienen en el correo electrónico eso.

2:01:32
Nos toca la otra semana hacer este proceso de erradicación y que por favor estemos todos como muy en la perspectiva, porque no va a ser un litigio fácil y va a ser un poco complejo las discusiones con los abogados de la de todo el Grupo, porque ya no va a estar solo el grupo prodeco, sino se van a unir con cerrejón y estaremos todos en una sola pelea ya en el Ministerio de Trabajo para la declaración de esta unidad de empresa. Entonces, pues nada, seguiré hablando con los presidentes de los sindicatos la otra semana para esta coordinación.

2:02:00
¿Y para que organicemos la realización de este proceso? ¿Una preguntita, una preguntita de abogado para abogado, sí, en el marco del litigio estratégico, tú haces referencia exclusivamente a lo que se va a radicar ante el Ministerio de Trabajo? Sí, yo estoy hablando ahorita solo de erradicar la solicitud de apertura del proceso administrativo de unidad empresa, o sea.

2:02:29
Miramos nosotros ya le mandamos al Ministerio de Trabajo un poco la información, pero hay que solicitar la apertura de un procedimiento administrativo especial que se llama unidad empresa. Eso sería lo único que podría generar una causal válida para que el Ministerio suspendiera los dos despidos colectivos y se abriera un procedimiento especial por dos meses. Ese es un poco la. La recomendación jurídica es abrir un proceso especial de unidad de empresa que dura dos meses en litigio y que vamos a estar.

2:02:58
Ante los abogados o contra la contra los abogados desde rejón y Prodelco Unidos que van a estar defendiéndose y nosotros mostrando que sí hay unidad de empresa laboral y que por ende deben ser declarada por el Ministerio. Entonces sí, es un proceso especial, no solo es poner en conocimiento, esa es la la diferencia. Cuando yo hice la consultoría al comienzo les dije, no voy a hacerles un informe para poner en conocimiento al Ministerio, pero cuando me puse a estudiar la reglamentación detallada dije no, ese ministerio.

2:03:28
En cualquier momento utiliza los despidos. Si no se abre un proceso jurídico, que es un proceso administrativo laboral dentro del Ministerio mismo, entonces chicos, si es un proceso es un semi litigio, esto es un litigio administrativo de carácter laboral y si es un litigio, si es un litigio, si va a haber una controversia YY Adri, si es un proceso un poco intenso en materia de trabajo y de y de presión política. Y la segunda pregunta que yo les lanzo antes de irme es.

2:03:57
¿Cómo ven la posibilidad de que este tema salga a medios de comunicación? Que utilicemos la la situación de los despidos y que la prensa tome, por ejemplo, haga una nota sobre la situación de los trabajadores en la transición, la falta de garantía, los despidos a los que se están enfrentando en el tema Prodeco, eso les parecería bueno para ir a ir metiéndole candelas a negociación que ustedes van a hacer a mediados de año.

2:04:22
Y hay hay bastante material porque CNB ha hecho bastante documentales. Todo el proceso que hemos llevado en ese sentido. ¿Sí, entonces me parecería bueno, vale? Pues yo obviamente la idea era

socializar. No sé. Adriana Mauri, si ustedes como CNB, los sindicatos quedamos en el acuerdo con Luis FER y con todos Gustavo y todos de la otra semana con con Germán y Sílvio de conversar y radical.

2:04:52
Pero sí me parece importante que tengamos presente que si vamos a movernos en frenta, no todos estemos enterados, que vamos a empezar a mover este tema también de unidad de empresa y que se empiece a mostrar el la situación de ustedes es que nadie sabe que los están despidiendo de esa manera. ¿Entonces eso sería un poco vale? Rocío, claro que sí, sí, sí, sí, ahí seguramente en la la próxima parte del ejercicio, antes de cerrar, saldrán tareas en ese.

2:05:22
En ese sentido seguramente también vale, muchísimas, muchísimas gracias. Bueno, se me cuida una buena tarde, espera eso cómo se hace aquí en la en la parte, Ah, listo, ya voy para allá y aquí ya listo. Espérame 1 segundo, te paso antes de salir, cierto.

2:05:51
Porque si no me sacas listo, listo, listo, hecho, muchas gracias noche cuidan mucho un abracito los demás estaremos conversando la otra semana para la radicación de este proceso. Deseennos mucha suerte a todo mundo. Un abrazo, se cuidan hasta luego Chao o k.