La informalidad en materia laboral en Colombia, es la regla, de 25 millones de hombres y mujeres aptos para trabajar, solamente unos 10.5 millones de trabajadores cuentan con una relación laboral regulada por un contrato de trabajo, o sea, tienen salario, cuentan con seguridad social y están afiliados a una de las 42 Cajas de Compensación Familiar existentes en el país, es decir, 14.5 millones de trabajadores, más unos 800 mil extranjeros, para no decir venezolanos, que se dedican todos los días al rebusque, unos pocos, en buenos negocios, pero la inmensa mayoría, recogiendo monedas en un semáforo, golpeando las ruedas de los carros, o malimpiando vidrios, cantando en un bus, o en el Transmilenio, vendiendo arepas en una esquina, atendiendo una tienda familiar, sacando perros a pasear, o vendiendo jugos, gaseosas o agua en un trancón en cualquier ciudad, o hasta en una carretera, en fin, ocupados en cualquier actividad que reporte algún ingreso, para malvivir ellos y sus familias. Ese es el mundo del trabajo en Colombia.

En el mundo de los trabajadores formales, se dan diferentes fenómenos, que aparecen y desaparecen, y que traen consecuencias varias para quienes las deben vivir, no por decisión propia, sino por decisión de terceros, el Estado, o sus empleadores. Empleadores que por lo general, son grandes, bien sean nacionales o multinacionales, que las aprovechan para aumentar sus ganancias y adaptar sus negocios a los nuevos tiempos, políticas en las que poco y nada tiene que ver la suerte de sus trabajadores y sus familias, que no pasan de ser números, dentro de un gran cúmulos de cifras económicas, propias del mundo del consumo en que vivimos.

Uno de esos fenómenos, después de las cooperativas de trabajo asociado (CTA), que por años fueron usadas para sobreexplotar a los trabajadores desde la ley 79 de 1988, son los llamados “acuerdos mutuos” para dar por terminada la relación laboral, ya sea que esta esté regulada por un contrato de trabajo a término fijo o indefinido, o que incluso el trabajador al momento de la terminación del contrato esté enfermo, cobijado por estabilidad laboral reforzada por salud. Esa decisión que toma el empleador, y que por su aplastante poder económico, político y social, hace que el trabajador, por lo general ignorante de sus derechos, acepte, así convierte una decisión unilateral, en una de las denominadas formas de terminación del contrato de trabajo, que contempla el numeral 1, literal b del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) “por mutuo consentimiento”, que llevado al papel, por lo general, motivado por unos millones de pesos más en la liquidación, se hace casi que imposible de revertir, por la imposibilidad de demostrar que al momento de suscribir la terminación, se hizo bajo uno de los vicios del consentimiento: error, fuerza o dolo (Artículo

1508 del Código Civil).

Esa forma empresarial de acabar empleos, viene haciendo carrera, desde que grandes empresas saltándose toda la normativa laboral, no piden permiso ante el Ministerio del Trabajo para despedir a sus trabajadores, y menos para cerrar las plantas donde ellos trabajan, porque saben, que no lograran dichos permisos. Mejor organizan un día, en que no llevan a sus trabajadores en sus buses a la planta, sino que los llevan a un club u hotel, o sitio adecuado con varios salones, para allí distribuirlos por grupos pequeños, donde directivos empresariales y abogados, les realizan la respectiva terapia, para convencerlos, que lo mejor es firmar esos "mutuos acuerdos", irse con una poco plata más a la de sus prestaciones sociales y su indemnización por despido sin justa causa, y además salir por la puerta grande, ante lo cual cae la mayoría de los trabajadores, que repito, no conocen sus derechos, ni están dispuestos a luchar, salvo excepciones, por lo general sindicalizados, que desde antes no han creído en las políticas empresariales.

Lo que no saben los trabajadores, es que si todos, o la mayoría al unísono respondieran que no aceptan esos "acuerdos mutuos", el empleador no podría acabar con su mano de obra, porque no pueden cumplir esa amenaza que hacen, con dos cartas, la de despido sin justa causa, con la indemnización de ley, o la de "mutuo acuerdo" con unos milloncitos más, porque existe la figura del despido colectivo, que prohíbe el despido masivo, dependiendo del número de trabajadores de la empresa, por lo que para pasarse la norma por la faja, es que buscan esa forma de terminar el contrato de trabajo, que lleve la aprobación de los trabajadores, ya que cuando un sindicato o un trabajador pone una querella en el Ministerio del Trabajo, la empresa lleva los acuerdos diciendo, nosotros no despedimos a nadie, todos fueron acuerdos.

El artículo 67 de la ley 50 de 1990, que modifica el artículo 40 del decreto ley 2351 de 1965, establece los porcentajes de despidos que pueden hacer los empleadores en 6 meses, para que no se consideren despidos colectivos. Para que no se considere un despido colectivo en una empresa que tenga entre 10 y 50 trabajadores, el despido no puede ser superior al 30%, es decir, 15 trabajadores máximo; en las empresas entre 51 y 100, el despido no puede ser superior al 20%, 20 trabajadores máximo; en las empresas entre 101 a 200 trabajadores, el despido no puede ser superior al 15%, 30 trabajadores máximo; en las empresas que tengan entre 200 y 500 trabajadores, el despido no puede ser superior al 9%, 45 trabajadores máximo; en las empresas que tengan entre 500 y 1.000 trabajadores, el despido no puede

ser superior al 7%, 70 trabajadores máximo; y para las empresas que tengan más de 1.000 trabajadores, el despido no puede ser superior al 5%, de 50 trabajadores en adelante, dependiendo su número en la empresa. Los despidos colectivos no causan ningún efecto jurídico.

Si los trabajadores no se dejaran seducir por los pocos millones que le suman a la liquidación, firmando a cambio el “mutuo acuerdo”, esas grandes empresas no podrían despedir sino a un número inferior de trabajadores, mientras que a los demás los tendría que mantener, debiendo solicitar los permisos ante el Ministerio del Trabajo, procesos que por lo general duran años, donde los trabajadores podrían defender mejor sus derechos, empezando por sindicalizarse, pero eso no pasa en la realidad, el mundo del trabajo es otro.

La realidad es la que le ha pasado a trabajadores de grandes empresas desde el 2009 en adelante, donde por esos “mutuos acuerdos” acaban empresas o plantas por debajo de la mesa, mientras el Ministerio del Trabajo, este y en los gobiernos anteriores mira para otro lado. Casos muchos, Sidelpa en Yumbo en el 2009 de Gerdau Diaco; Chicles Adams en el 2015, de la multinacional Mondolez Internaticonal; otra vez Diaco Gerdau en 2016 en la planta de Yumbo, que vendió a Sidoc de Maurice Armitage, sin trabajadores sindicalizados; Impresora del Sur de Bavaria en Yumbo; en 2014 Prodenvases Crown S.A. en Barranquilla; Pepsico en la planta de Bogotá en 2022; CSS Constructores en Tunja en 2024; Carvajal Pulpa y Papel (Propal) en Yumbo este año, y hace unos días Kimberly Clark en Tocancipá, entre muchas otras.

Todo para concluir, que los trabajadores si tienen con que enfrentar este tipo de estrategias empresariales, para lo que se requiere organización, y sobre todo conciencia, que les permita decir no, cuando les propongan sus famosos “acuerdos mutuos”. César Luque @CesarALuqueF

Total Page Visits: 3151 - Today Page Visits: 1