



Este artículo es una publicación de la Corporación Viva la Ciudadanía  
Opiniones sobre este artículo escribanos a:

[semanariovirtual@viva.org.co](mailto:semanariovirtual@viva.org.co)

[www.viva.org.co](http://www.viva.org.co)

---

## **Eduardo, un trabajador al que una funeraria le “sepultó” sus derechos laborales**

**Escuela Nacional Sindical  
Agencia de Información Laboral**

### **Crónica de la serie “Casos del CAL”**

***La empresa Prever ha logrado consolidarse en el país como líder en la prestación de servicios exequiales. Pero al parecer lo ha logrado mediante la precarización laboral y los despidos arbitrarios de sus trabajadores, como lo revela lo sucedido a Eduardo Zapata, de 58 años, apenas uno de los muchos casos de atropello laboral que se han dado en esta empresa, cuya sede principal está en Medellín; caso que fue atendido en el Centro de Atención Laboral, CAL.***

Eduardo Zapata Hernández no olvida el 12 de febrero del 2012, porque fue la fecha en que la desgracia tocó a su puerta. Ese día la directora del cementerio Jardines Montesacro, de propiedad de la empresa de servicios exequiales Prever, donde Eduardo laboraba, le recitó el mismo discurso que ya habían escuchado antes 5 de sus compañeros: que por necesidad la empresa estaba en proceso de reestructuración y recorte de personal, y por tanto debía prescindir de sus servicios.

Es decir, lo despidieron. Y sin un peso de liquidación, ya que los cerca de \$7 millones a los que tenía derecho por sus 14 años en Prever, pasaron en su totalidad al fondo de empleados y a una cooperativa con las que tenía deudas contraídas.

Tal despido y atropello a sus derechos produjeron angustia en Eduardo, pero no sorpresa, pues se sumaba a la lista de arbitrariedades que la empresa venía cometiendo desde hacía dos años, exactamente desde cuando llegó a su dirección Eleonora Ayala. Esta señora, sostiene Eduardo, aparte de despedir a un alto número de trabajadores, muchos de ellos con largo tiempo de servicio en la empresa, como él, les eliminó beneficios adquiridos, como el aguinaldo de diciembre y las jornadas de integraciones.

Para Eduardo el motivo del despido fue evidente: días antes le había informado a la directora del cementerio sobre una intervención quirúrgica que tendría en próximos días para corregir un problema orgánico, producto del esfuerzo físico que debía hacer en su oficio. Por ese mismo motivo ya habían sido despedidos antes varios compañeros: por presentar quebrantos de salud, hernias, dolores lumbares.

*“Yo me accidenté de la columna cuando llevaba tres años en la empresa. En Jardines Montesacro teníamos que levantar placas de 63 kilos, y hay unas carpas que pesan unos 200 kilos para levantar entre cuatro y correrlas por todo el parque. Había un señor pensionado que hasta el intestino se le salía, la fuerza que tenía que hacer era exagerada”,* explicó Eduardo.

Además los trabajadores no daban abasto por las múltiples responsabilidades a su cargo, entre ellas hacer inhumaciones, cavar fosas y preparar bóvedas. Esto porque la empresa adoptó la política de despedir a sus trabajadores propios para contratarlos mediante cooperativas. Así que labores que antes realizaban 18 empleados, quedaron en manos de 7 u 8.

Eduardo decidió acudir a la Oficina Regional del Trabajo en Medellín, donde le dijeron que no había nada que hacer porque la empresa no era la responsable de atender sus problemas de salud, y que la liquidación que le hicieron cumplía los requisitos de ley. Ante esto entabló una acción de tutela que, en segunda instancia, le permitió recuperar su empleo. El Tribunal Superior de Medellín determinó que la empresa no podía despedirlo estando enfermo.

Una vez reintegrado a su puesto, la gerente de gestión humana de la empresa, acompañada de un abogado, lo citó a una reunión para pedirle que firmara un documento por el cual se comprometía a pagar los casi \$7 millones de un crédito que Eduardo debía, mediante deducciones periódicas de su salario. *“Me encerraron en una oficina, para ver cómo me podían enredar. Eran dos profesionales contra mí, que casi soy analfabeta”,* dice.

Eduardo no firmó ningún papel, pero en la quincena siguiente el pago le llegó por solo \$120.000. Cuando reclamó por la deducción tan alta, que a todas luces violaba su derecho al mínimo vital, le respondieron que hacía parte del reglamento de la empresa.

Así transcurrieron dos años más, en los que Prever le hizo tales deducciones arbitrarias a su salario, hasta saldar los \$7 millones de la deuda. Y él terminó por acostumbrarse a esa injusticia, padeciendo con su familia grandes necesidades, pues la mitad de los \$120.000 que recibía se le iba en pagar pasajes. *“La pasé trabajando con hambre esos dos años. Yo tenía a mi esposa y dos hijos que dependían de mí”,* manifiesta.

Sin embargo ahí no paró el caso. A Eduardo le tocaría sortear un nuevo despido. Para lo cual la empresa aprovechó un incidente ocurrido el 29 de marzo del 2014. Tal incidente fue la inhumación de un cadáver en una bóveda equivocada. A pesar de que él explicó una y otra vez que él apenas había intervenido en el transporte del cuerpo, que la responsabilidad era del coordinador del servicio, fue llamado a descargos por la supuesta falta.

La empresa, a la que él dedicó 16 años de su vida, no aceptó las explicaciones que entregó, y dos semanas después, el 16 de mayo de 2014, le envió la carta de terminación del contrato. Esto él lo considera un caso flagrante de persecución, pues ya antes había ocurrido un error similar y no despidieron a

los empleados que lo cometieron, ni siquiera los suspendieron. Recuerda incluso que la misma directora del cementerio en varias ocasiones se había equivocado en la entrega a los clientes de las cenizas que resultan del proceso de cremación.

Pesa a todo, Eduardo no ha cesado en los trámites para recuperar el dinero que le sustrajeron arbitrariamente, y para que la empresa lo restituya en el cargo. Ahora con la ayuda de Sintracementerios, sindicato al cual, ante los reiterados atropellos de la empresa, se afilió un grupo grande de trabajadores de Prever en Medellín.

*“Yo solo espero lo que diga la ley, no pido nada que no sea legal, solo que me respeten mis derechos laborales Si es el reintegro, que me paguen brazos caídos”,* concluye Eduardo, quien ya tiene 58 años, edad en la que es muy difícil conseguir un empleo que le permita cumplir el tiempo requerido para su pensión.

### **La opinión del CAL**

Sobre este caso, el concepto jurídico de Sebastián Arcila, abogado del CAL, es el siguiente:

“Se puede decir que, de cara a la normatividad laboral vigente y a los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política y el bloque de constitucionalidad, en este caso se estaría en presencia de un despido abiertamente ilegal. Debido a que el señor Eduardo Zapata se encuentra en tratamientos médicos pendientes por afectaciones a su salud, circunstancia que le generan una estabilidad laboral reforzada en razón a su estado de debilidad manifiesta. Así las cosas, para que su empleador pudiera dar por terminado el contrato laboral debía mediar autorización expresa del Ministerio del Trabajo, exigencia que en este caso no se cumplió, situación que torna en ilegal el despido.

Adicional a lo anterior, se puede mirar el procedimiento llevado a cabo por el empleador para dar por terminado el contrato con el señor Eduardo; esto es, analizar el reglamento interno de trabajo, las faltas y sanciones que se contemplan en el mismo; verificar que se haya respetado el derecho de contradicción y que la falta sea proporcional, entre otros aspectos que se deben tenerse en cuenta al momento de imponer una sanción disciplinaria, o al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, como en el presente caso.

El señor Eduardo podría reivindicar sus derechos laborales mediante una acción de tutela, pues tratándose de derechos fundamentales vulnerados, como en el presente asunto, esta acción constitucional es la herramienta jurídica para salvaguardarlos.

**Edición N° 00426 – Semana del 21 al 27 de Noviembre – 2014**