

2022

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA: MANUAL DE APOYO DEL TRABAJADOR



Tabla de Contenido

Presentación	1
Contexto actual	2
Aspectos a tener en cuenta	3
• Terminación de contrato de trabajo	3
• Terminación legal de contrato de trabajo	4
• Terminación del contrato con justa causa	5
• Terminación unilateral del contrato	8
Análisis de la situación actual y alternativas para el trabajador	10
• ¿Qué puede hacer el trabajador frente a esta situación?	11
Bibliografía	13



Presentación

Actualmente, los trabajadores vinculados a C.I. PRODECO S.A., se encuentran en una coyuntura debido a que ésta se ha encargado de ir progresivamente despidiendo trabajadores que han laborado por un extenso tiempo en la compañía.

Aunado a ello, se han propuesto planes de retiro por parte de la empresa a los trabajadores para llegar a un mutuo acuerdo y poder desvincularlos de esa manera, pero este proceso ha sido de forma coaccionada y sin velar por proveer las garantías laborales a los trabajadores. Es así como se ha creado esta guía para proponer a los usuarios formas de afrontar los recurrentes despidos y poder orientarlos respecto de la situación actual, ello para poder darles una vía de acceso a la reclamación de sus derechos y la protección de los mismos.

Contexto actual

C.I. PRODECO ha llevado a cabo la explotación de títulos mineros desde el año 1989 en los municipios el PASO, BECERRIL y LA JAGUA DE IBIRICO en el departamento del Cesar, de la misma se han obtenido grandes regalías producto de la labor de numerables trabajadores a lo largo de los años, sin embargo, el 04 de febrero de 2021, tras una insistente solicitud de la suspensión de la actividad minera por parte de la compañía, C.I. PRODECO presentó la renuncia a los títulos mineros ante la Agencia Nacional de Minería.

Lo anterior, se llevó a cabo de la mano con despidos de grandes grupos de trabajadores, sin exceder el límite legal que le obligara a radicar una solicitud por despido colectivo de trabajadores ante el Ministerio del Trabajo, lo cual ha dejado a los trabajadores desprotegidos y con sus garantías laborales vulneradas ante este procedimiento.

Aspectos a tener en cuenta

Terminación de contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede ser terminado por diferentes causas, las cuales podemos organizar en tres grupos: Terminación legal de contrato de trabajo (art. 61 CST); terminación del contrato por justa causa (art. 62 CST) y terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa (art. 64 CST). De esta manera, procederemos a identificar cada una con sus principales aspectos para que el trabajador determine las mismas en esta situación y en otras circunstancias.

Terminación legal de contrato de trabajo

Las causales para la terminación del contrato de trabajo de manera legal, corresponden a las enlistadas en el artículo 61 del CST, las cuales hacen referencia a circunstancias donde el contrato finaliza sin necesidad de que exista un incumplimiento por alguna de las partes, lo cual no da lugar a indemnizaciones, ya que existe un fundamento legal que lo sustenta el cual no tiene origen en el comportamiento de las partes.

Así las cosas, de acuerdo al artículo 61 del CST, el contrato de trabajo terminará:



- a) Por muerte del trabajador;
- b) Por mutuo consentimiento;
- c) Por expiración del plazo fijo pactado;
- d) Por terminación de la obra o labor contratada;
- e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g) Por sentencia ejecutoriada;
- h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
- i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.



Terminación del contrato con justa causa

Las justas causas para la terminación del contrato de trabajo, se encuentran enlistadas en el artículo 62 del CST, las cuales se encuentran divididas dependiendo de la parte que deba acudir a la finalización del contrato, así las cosas, la "justa causa" permite que la parte que se ve afectada, sea trabajador o empleador, termine el contrato de trabajo debido al incumplimiento de la otra parte.

- Justas causas para el empleador:

1. Haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.



4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

- Justas causas por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.



Terminación unilateral del contrato de trabajo

El contrato de trabajo es de carácter consensual, es decir, las dos partes involucradas, deben estar de acuerdo en celebrarlo y mantenerlo vigente, pero si una de las partes no quiere continuar con el contrato, puede terminarlo basándose en la mera voluntad de hacerlo

Sin embargo, ante este evento la ley protege los derechos del trabajador, en caso que el empleador sea quien finalice el contrato sin que exista un motivo, así las cosas, el empleador debe pagar la respectiva indemnización por despido injusto.

A su vez, existen casos en que la ley simplemente prohíbe el despido del trabajador, como en el caso de quienes gozan de estabilidad laboral reforzada, por tanto, el poder de terminar el contrato de forma unilateral por parte del empleador no es absoluto

De acuerdo al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual estipula los términos de este proceso, tenemos que: "En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:



En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Alternativas para el trabajador ante la situación actual



La renuncia a los contratos de concesión por parte de C.I. PRODECO S.A., los cuales le permitían realizar explotación minera en el Cesar, y la posterior devolución de los títulos mineros donde se realizaba la explotación del carbón, debió haberse acompañado de un plan de retiro donde se incluyera a los trabajadores, de tal manera, que ellos se vieran acompañados en el proceso sin que se les afectaran sus garantías, debido al retiro de la empresa de la explotación minera.

Sin embargo, ante la contingencia actual es necesario proveer orientaciones a los usuarios del Centro de Atención Laboral - Valledupar, que se ven afectados por dicho proceso, con el fin de que el manejo se dé no solo por parte del CAL sino que el trabajador tengan las herramientas necesarias para apoyar la situación e ir recopilando la información y documentos necesarios para desplegar las acciones correspondientes.

Acciones que puede realizar el trabajador ante la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de C.I. PRODECO

Frente a la situación actual es necesario delimitar ciertas estrategias que deben llevarse a cabo por parte del trabajador, con el fin de protegerse en medio de las decisiones que está tomando C.I. PRODECO S.A., para este proceso es menester tener en pautas que les ayuden en el despliegue de acciones posteriores junto con los Centros de Atención Laboral, por tanto, se debe tener en cuenta:

- **EVALUAR LOS PLANES DE RETIRO VOLUNTARIO:** Los planes de retiro voluntario se enfocan en ofrecer al trabajador una suma de dinero con el fin de indemnizar y dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, además de ello se les orientará con el plan de empleabilidad o emprendimiento, según se determine, en conjunto con el CEMPRENDE. Sin embargo, esta medida no toma en cuenta a aquellos trabajadores que tienen estabilidad laboral reforzada, los cuales deben asegurar un acceso a la Seguridad Social con el fin de poder realizar seguimientos a sus patologías y crear una historia clínica que pueda ser utilizada en un proceso de Calificación de Pérdida de Capacidad, con el cual pueda optar a una pensión por Invalidez.
- **REALIZAR CARTAS DE REAFIRMACIÓN DE ESTADO DE SALUD DIRIGIDAS A C.I. PRODECO:** Estos documentos deben ser presentados una vez se realice el anuncio de despido, o se tenga sospecha de que el empleador ha decidido la desvinculación, ello con el fin de poder constituir pruebas necesarias para una futura acción, así las cosas, los trabajadores reiteran su estado de salud a la empresa para que tenga presente este contexto antes de tomar una decisión de terminación unilateral del contrato de trabajo.

- **CONTINUAR EL DESARROLLO DE PROCESOS DE CALIFICACIÓN DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL:** Este punto es crucial en el desarrollo de las estrategias por parte del Centro de Atención Laboral en conjunto con el trabajador, puesto que es necesario realizar la máxima recopilación de documentos que favorezcan las acciones que se requieran desplegar posteriormente, con el fin de proteger los derechos del trabajador.
- **ACUDIR A LAS BRIGADAS JURIDICAS DEL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL:** Es importante tener en cuenta que debe acudir con documentación completa a las brigadas jurídicas o incluso, contactar al CAL con el fin de ser registrado en la base de datos y poder darle seguimiento al caso, así se le orientará al trabajador en la recopilación de documentos y en el proceso que deba llevarse ante la terminación unilateral del contrato de trabajo.
- **INSTAR A C.I. PRODECO A LA NEGOCIACIÓN:** Esto con el fin de discutir la mejor forma de amparar las garantías de los trabajadores, teniendo en cuenta que se están infringiendo acuerdos de sustitución patronal que se encuentran suscritos mediante Convención Colectiva, por tanto, es importante recalcar el incumplimiento de los mismos para poder llegar a un acuerdo que favorezca a los trabajadores.
- **REALIZAR ACCIONES DE TUTELA EN CONJUNTO CON EL CAL:** Es uno de los recursos al que se podrá acudir con el asesor correspondiente, el que pretenderá amparar los derechos del trabajador a la estabilidad laboral reforzada, salud, seguridad social, vida digna, trabajo y demás derechos que se vean vulnerados por parte de la empresa ante un despido unilateral.
- **INTERPONER DEMANDA ANTE JUSTICIA ORDINARIA LABORAL:** Este es el último de los recursos al que se requerirá por parte del trabajador, del cual se hará uso solo si no se realiza el reintegro con la acción de tutela u otro medio que se utilice, así las cosas, se debe optar por acudir a un abogado laboral de confianza y se tendrán tres años a partir de la vulneración del derecho para radicar la demanda.

Bibliografía

- Código Sustantivo del Trabajo
- Transición y Cierre de Operaciones Mineras. Obtenido de PRODECO: <https://www.grupoprodeco.com.co/es/acerca-de-nosotros/transicion-y-cierre-de-operaciones-mineras>
- Glencore, en el Grupo Prodeco y demás filiales, despide trabajadores con estabilidad laboral reforzada. Obtenido de <https://sintracarbon.org/sala-de-prensa/glencore-en-el-grupo-prodeco-y-demas-filiales-despide-trabajadores-con-estabilidad-laboral-reforzada/>
- https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/61.htm
- https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/62.htm
- ¿Qué pasará con los empleados de Prodeco? Obtenido de <https://elpilon.com.co/que-pasara-con-los-empleados-de-prodeco/>
- https://www.gerencie.com/terminacion-del-contrato-de-trabajo.html#Causas_por_las_que_puede_terminar_un_contrato_de_trabajo