

RESOLUCIÓN No. 086 DE 2022
(26 agosto de 2022)

Por medio de la cual se decide una reclamación administrativa

LA GERENTE DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES
UNIMOS S.A. E.S.P.

En uso de sus atribuciones Legales, Estatutarias, Constitucionales y

CONSIDERANDO:

Que, mediante escrito radicado el día veintisiete (27) de julio de dos mil veintidós (2022), el señor EDUARDO GUILLERMO RUBIO RAMÍREZ identificado con cédula de ciudadanía No 13.009.801 expedida en Ipiales (Nariño), actuando en nombre propio, radicó solicitud de reconocimiento y pago de acreencias laborales con ocasión de su vinculación laboral con la Entidad. A su vez, manifestó que se configuró estabilidad laboral reforzada al encontrarse en una situación pérdida de capacidad laboral.

Que, el señor EDUARDO GUILLERMO RUBIO RAMÍREZ identificado con cédula de ciudadanía No 13.009.801. expedida en Ipiales manifestó que se encontraba cubierto bajo la figura de fuero sindical.

Se formula reclamación administrativa con fundamento en lo establecido en el artículo 6 del Código de Procedimiento Laboral, modificado por el artículo 4 de la Ley 712 de 2001, con el fin de agotar requisito de procedibilidad para adelantar demanda laboral contra de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales en adelante Unimos S.A.E.S.P a fin de lograr el reconocimiento y pago de las sumas adeudadas al señor EDUARDO GUILLERMO RUBIO RAMIREZ, en virtud de la presunta relación laboral con la entidad.

I. FUNDAMENTOS FÁCTICOS DE LA RECLAMACIÓN

En el acápite de los hechos refiere:

“PRIMERO.- El día 4 de enero de 2010 inició a trabajar para la EMPRESA TELEOBANDO E.S.P., hoy UNIMOS S.A. E.S.P. a través de contrato laboral a término fijo.

SEGUNDO.- Inicialmente me desempeñé en el cargo de AUXILIAR OPERATIVO, realizando labores varias dentro de la empresa, posteriormente me desempeñé como CONDUCTOR OPERATIVO durante los últimos años, como AUXILIAR DE SISTEMAS Y FACTURACIÓN.

TERCERO.- El contrato inicial, referido en hecho primero, se prorrogó en el tiempo, hasta el año 2019.

CUARTA.- El día 23 de octubre de 2016 encontrándome en mi lugar de trabajo desarrollando las actividades propias de mi cargo como AUXILIAR OPERATIVO, al agacharme presenté un fuerte dolor de espalda que me

impidió temporalmente enderezarme y obligándome a acudir por urgencias la Hospital Civil de Ipiales.

QUINTA.-El día 31 de agosto de 2016, encontrándome en mi lugar de trabajo, presenté nuevamente un fuerte dolor en la columna y brazo derecho, requiriendo ser llevado por mis compañeros de trabajo al Hospital Civil de Ipiales, siendo hospitalizado por tres días y posteriormente incapacitado.

SEXTA. El día 18 de septiembre de 2016 tuve la necesidad de ser ingresado nuevamente por urgencias a la Clínica Las Lajas, donde fui hospitalizado y en valoración por Especialista en Neurocirugía, se determinó que, necesitaba una "Cirugía de Columna Cervical, una Microdiscorredectomía Cervical Anterior, más Descompresión Medular", razones por las cuales, fui incapacitado sucesivamente.

SÉPTIMA.-En adelante, continué presentando dolor en el miembro superior derecho, dedos de la mano izquierda, dolor cervical, acompañado todo esto con limitación funcional de la mano izquierda.

OCTAVA. - El día 20 de septiembre de 2017, el juzgado PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE IPIALES, emitió fallo ordenando a la ARL POSITIVA que en el término de 48 horas siguientes a la notificación del fallo PROCEDA A RECONOCER Y PAGAR LAS INCAPACIDADES que se me habían prescrito, así **como proporcionarme las prescripciones médicas y tratamiento quirúrgico necesario.**

NOVENO.-Según Certificado Médico Ocupacional calendado a 24 de julio de 2017, se tiene que el concepto indicado es "APTO PARA EL CARGO CON RESTICCIÓN" El cargo para el cual se realizó el examen es para TESORERÍA AUXILIAR ADMINISTRATIVO, en las observaciones laborales se lee: "PACIENTE CON ANTECEDENTE DE MULTIRADICULAPTIA Y SINDROME DE MANQUITO ROTADOR, PENDIENTE CALIFICACION POR JUNTA, POR LO QUE SE REQUIERE CONTINUAR MANEJO EN EPS Y LAS SIGUIENTES LIMITACIONES NO PUEDE BARRER, TRAPEAR, CARGAR PESO, TENDER CAMAS, HACER FLEXION, NO MANTENER POSTURAS PROLONGADAS DE PIE O SENBTADO, NO CORRER"

DECIMO.- Si bien, mediante DICTAMEN DE DETERMINACIÓN DE ORIGEN Y/O PÉRDIDA

DE CAPACIDAD LABORAL Y OCUPACIONAL DE SEGUNDA INSTANCIA: Calendado a 20 de diciembre de 2017, Se determinó que del accidente de trabajo ocurrido el 23 de octubre de 2014 y sus secuelas derivadas se calificaron en 0%, a través del mismo instrumento se aclaró que, dicha calificación se limita al accidente laboral, más no constituyó una calificación de origen por enfermedad ni calificó la pérdida de capacidad laboral de mi patología lumbar, de la cual aun no se ha establecido el origen. Además, téngase en cuenta que, mi delicado estado de salud me obligó a permanecer en INCAPACIDAD MEDICA casi continua desde el mes de septiembre de 2016 hasta el mes de noviembre

de 2017, fecha desde la cual fui reubicado en mi puesto de trabajo según las recomendaciones médicas vigentes.

DECIMO PRIMERO.-Mediante comunicación escrita notificada el 18 de abril de 2018, a las 3:15 p.m., el GERENTE de la empresa UNIMOS, informa que mi contrato laboral se cumplía el 30 de mayo del mismo año y que el mismo NO SERIA RENOVADO según la cláusula segunda del contrato celebrado el 01 de abril de 2015.

DECIMO SEGUNDO.-Posteriormente, en escrito notificado el 30 de mayo de 2018, se me informa que mi contrato laboral se cumplió el 31 de marzo de 2018, por lo que se me solicita omitir el preaviso notificado el 18 de abril de 2018 y en su lugar, se me informa que mi vinculación laboral ha sido prorrogada y se me informa de una vez, que, cumplida la prórroga del contrato, el mismo NO ME SERÁ RENOVADO.

DÉCIMO TERCERO.- El día 12 de abril de 2019 se me informó que debía recoger mi liquidación laboral, puesto que mi contrato no sería renovado desde entonces fui desprendido del cargo que venía desempeñando, a pesar de que, para la fecha, tenía RECOMENDACIONES DE MEDICINA OCUPACIONAL tendientes a la reubicación de mi cargo, pues mi enfermedad aún no había sido calificada y a pesar de que el examen médico ocupacional de egreso no era satisfactorio/sin embargo, cuando pedí en la empresa que me facilitaran una copia del mismo, Ma petición verbal que de ello elevara, se me negó rotundamente, diciendo que no estaban obligados a entregarme copia de la misma. Es decir, que para la fecha de mi desvinculación/estaba amparado por el fuero de salud u ocupacional, derivado de las recomendaciones medico ocupacionales vigentes, a pesar de que aun el origen de mi enfermedad no hubiera sido calificado.

DÉCIMO CUARTO. - A la fecha de mi desvinculación, hacia parte de la JUNTA DIRECTIVA DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. en el cargo de VICEPRESIDENTE, y durante año 2018 y 2019, se encontraba en curso un PROCESO DE ARBITRAMIENTO LABORAL, habiéndose presentado PLIEGO DE PETICIONES POR SINTRAUNIMOS ANTE LA EMPRESA UNIMOS S.A. ES.P., inclusive, HABIÉNDOSE PRIORITIZADO DEL tribunal de arbitramento para los días 29 y 30 de abril de 2019, es decir, que estaba cubierto por el FUERO SINDICAL, sin embargo, mis derechos a la estabilidad laboral reforzada fueron vulnerados por la empresa y aún así, fui desprendido injusta e ilegalmente de mi cargo.

DÉCIMO QUINTO. - Actualmente, sigo padeciendo gravemente de dolores en la columna y he requerido atención médica especializada durante todos estos años, actualmente recibo terapia física y aun no se ha emitido por la EPS concepto de rehabilitación. **DECIMO SEXTO.** - Mi estado de salud, me ha dificultado conseguir trabajo, pues las labores que pudo realizar con normalidad son limitadas.

DECIMO SÉPTIMO. El día 30 de marzo de 2022 elevé ante su empresa, DERECHO FUNDAMENTAL DE PETICIÓN, solicitando se me expida CERTIFICACIÓN DEL TIEMPO LABORADO en la empresa UNIMOS EMPRESA MUNICIPAL TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P., el tiempo laborado para su entidad, no DE obstante lo anterior, mediante comunicación escrita se me informó que teniendo en cuenta la emergencia sanitaria, se haría uso del término ampliado para dar respuesta a la misma, para luego. contestar escuetamente mediante escrito de fecha 27 de abril de 2022, con referencia de "CERTIFICACIÓN LABORAL", indicando que, estuve vinculado a la EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P. mediante contrato laboral a término fijo desde el día de julio del año 2014 hasta el 30 de septiembre de año 2014, desempeñándome en el cargo de CONDUCTOR DE LA EMPRESA, con salario mínimo. Dicha certificación fue emitida con fecha del 27 de abril de 2022, por la JEFE DE LA OFICINA CDI Y TALENTO HUMANO UNIMOS S.A. E.S.P. en respuesta al DERECHO DE PETICIÓN de CERTIFICACIÓN DEL TIEMPO LABORADO.

DÉCIMO OCTAVO.- La respuesta brindada por su empresa, vulnera mi derecho fundamental de petición, pues la misma carece de veracidad, desconociendo de ese modo mis garantías fundamentales, prueba de ello es el historial laboral que aporté como anexo a la misma solicitud. La certificación aportada, dista por mucho, de la REALIDAD MATERIAL de la RELACIÓN LABORAL que sostuve durante muchos años con la EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES S.A. E.S.P.

DÉCIMO NOVENO.- Mi vinculación laboral a su entidad inicialmente fue por periodos inferiores a un año, por lo que, de conformidad con la normatividad laboral vigente, solamente se hubiera podido prorrogar por un término igual al inicialmente pactado, en tres oportunidades, esto quiere decir, que el contrato laboral que rigió durante la relación laboral, a partir de su tercera prórroga, debió ser siempre por el término de un año, no siendo posible renovarlo por lapsos menores, esto de conformidad con lo dispuesto en el CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO: "Artículo 46. Contrato a término fijo. Modificado por el urt. 2. Decreto 617 de 1954. Subrogado por el art. 3. Ley 50 de 1990.

VIGÉSIMO.- Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente que mi desvinculación se efectuó trasgrediendo mis garantías fundamentales, pues se deja en evidencias que para la fecha de mi despido no solo gozaba de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA derivada del FUERO SINDICAL, sino también ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA derivada del FUERO DE SALUD U OCUPACIONAL, por mi estado de salud, teniendo vigentes recomendaciones medico ocupacionales y pendiente la valoración del origen de mi enfermedad.

VIGESIMO PRIMERO.- La normatividad legal vigente aplicada a mi caso concreto, me permite concluir que, si bien la EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALESSA E.S.P. exigió la celebración de múltiples contratos, la relación laboral entre nosotros estuvo vigente desde

el día once (11) de enero de 2010 hasta el doce (12) de abril de 2019, fecha en la cual, fui desvinculado de forma ILEGAL E INJUSTA.”

Conforme con lo allí indicado, solicita a UNIMOS S.A.E.S.P representado jurídicamente por la Gerente DIANA ISABEL OBANDO GUERRERO, se sirva ordenar, a quien corresponda, declarar la nulidad o ineficacia del despido del ciudadano y, consecuentemente reintegrar el cargo que venía desempeñando a u otro de igual categoría con el respectivo salario dejado de percibir, subsidiariamente solicita reconocer la indemnización por despido sin justa causa.

II. FUNDAMENTO JURÍDICO DEL ASUNTO SUB EXAMINE

En derecho fundamento su petición en el artículo 6 del Código de Procedimiento Laboral; artículo 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo; Ley 100 de 1993, artículo 99 de la Ley 50 de 1990, y demás normas concordantes y suplementarias.

III. POSTURA DE LA ENTIDAD FRENTE LA RECLAMACIÓN

Antes de proceder a resolver el objeto de la reclamación, es necesario precisar que entre el señor EDUARDO GUILLERMO RUBIO RAMIREZ y UNIMOS S.A.E.S.P existió una relación laboral, ello conlleva a determinar de forma precisa las obligaciones a cargo de la entidad.

Revisados los archivos de la entidad, se tiene que, en efecto, se suscribió contrato laboral a término fijo con **UNIMOS S.A.E.S.P.**

Teniendo en cuenta lo anterior y, en razón a los argumentos planteados por el ciudadano se hace necesario manifestar los siguientes problemas jurídicos:

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN VIRTUD DE LA PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL.

Sobre este aspecto es necesario establecer que ha sido el mismo ciudadano quien ha manifestado que existe un dictamen de pérdida de capacidad laboral equivalente al 0% de pérdida de capacidad laboral, lo cual lleva de forma inequívoca a establecer que no se puede sustraer de dicho porcentaje la calidad de estabilidad laboral reforzada, siendo este un documento idóneo para demostrar de forma precisa algún tipo de disminución física o sensorial, al respecto se ha pronunciado la Honorable Corte Constitucional en Sentencia de Unificación SU 049 del 2017, la cual hace referencia al *derecho fundamental de la estabilidad laboral reforzada* cuando es moderada, severa o profunda, para lo cual en el caso sub examine no procede, teniendo en cuenta el porcentaje de 0,0% de pérdida de capacidad laboral del ciudadano, de la siguiente forma:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”

De igual forma se hace necesario tener en cuenta lo manifestado en el "CERTIFICADO REHABILITACIÓN INTEGRAL" emitido por la ARL POSITIVA con código de siniestro 146664028 firmado por parte de CLAUDIA J. SILVA Terapeuta Ocupacional y CLAUDIA LASSO terapeuta Fisica Esp. SO de fecha 24 de agosto del 2015 dentro del cual conceptúan lo siguiente: "Rol laboral activo: puede realizar sus tareas habituales sin limitación. Componentes de desempeño: sin alteración Tiempo de ejecución: sin limitación el 100% de su jornada laboral. Forma de integración laboral: reintegro sin modificaciones"

FUERO SINDICAL

En este punto es menester señalar que el ciudadano manifiesta estar cobijado con fueron sindical, en ese orden de ideas se hace necesario traer a colación lo manifestado por el legislador dentro del Artículo 118 del Código Procesal del Trabajo, el cual manifiesta que para hacer efectivo dicho fuero se tiene dos meses contados a partir de la culminación de la relación laboral, para lo cual en el caso sub examine se encuentra prescrito:

"Artículo 118. Acción de reintegro. La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical que hubiere sido despedido sin permiso del Juez del Trabajo, se tramitará conforme al procedimiento señalado en los artículos 114 y siguientes de este Código.

La acción de reintegro prescribirá en dos (2) meses, contados a partir de la fecha del despido.

Lo dispuesto en este artículo se aplicará a la acción del trabajador amparado por el fuero sindical que hubiere sido trasladado o desmejorado sin intervención judicial. "

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

En este acápite es necesario manifestar que el ciudadano argumenta que **UNIMOS S.A.E.S.P.** como empleador no acudió a una justa causa para culminar la relación laboral a término fijo que se había establecido con el señor Eduardo Guillermo Rubio, no obstante, evaluando lo contenido en la historia laboral se evidencia que se da por terminada la relación laboral acudiendo a lo manifestado por el legislador en lo referente al vencimiento del plazo, lo dicho se encuentra dentro del Artículo 46 del Código Sustantivo del trabajo que reza lo siguiente:

"ARTÍCULO 46. CONTRATO A TÉRMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea."

Dicho lo anterior este despacho encuentra dentro de la historia laboral "preaviso" de fecha 30 de mayo del 2018 firmada por parte del señor DAVID VILLAMIL ROSAS Gerente (E) de **UNIMOS S.A.E.S.P.** y comunicada al ciudadano, dentro del cual se le informa al señor Eduardo Guillermo Rubio que la relación laboral que finaliza el día 31 de marzo del año 2019 no se va a extender, teniendo en cuenta la anticipación al vencimiento del plazo este despacho no encuentra probada la configuración del despido sin justa causa que argumenta el ciudadano.

En virtud de lo expuesto este despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Dar trámite a la reclamación instaurada por el señor EDUARDO GUILLERMO RUBIO RAMÍREZ identificado con cédula de ciudadanía No. 13.009.801 expedida en Ipiales (Nariño) actuando en nombre propio, en el sentido de negar de forma íntegra, todas las peticiones objeto de la reclamación, conforme a lo expuesto en la parte motiva del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Notifíquese, el contenido del presente acto administrativo, haciéndole saber que, en caso de inconformidad con lo resuelto en la presente decisión, podrá interponer recurso de reposición ante la suscrita, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a partir de la notificación, así mismo entréguesele copia del presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO. - La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Ipiales, a los veintiséis (26) días del mes de agosto del año dos mil veintidós (2022)



DIANA ISABEL OBANDO GUERRERO
Gerente
UNIMOS S.A E.S.P.

Elaboró: Marino Alexander P. Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)	Revisó: : Marino Alexander P. Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)	Aprobó: DIANA ISABEL OBANDO Gerente
----------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------	----------------------------------------

