

RESOLUCION No. 100 DE 2022
(octubre 10)

POR MEDIO DE LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION INTERPUESTO POR EL SEÑOR EDUARDO GUILLERMO RUBIO RAMIREZ EN CONTRA DE LA RESOLUCION No. 086 DEL 26 DE AGOSTO DE 2022 POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UNA RECLAMACION ADMINISTRATIVA

La Gerente de la EMPRESA MUNICIPAL DE TELECOMUNICACIONES DE IPIALES UNIMOS S.A. E.S.P. en uso de sus atribuciones legales, estatutarias y,

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante escrito de fecha 15 de julio de 2022, radicado en las instalaciones de UNIMOS S.A.E.S.P. el día 27 de julio de 2022 bajo el consecutivo No. 5855, el señor EDUARDO GUILLERMO RUBIO RAMIREZ, presento reclamación administrativa, con el fin de que se declara la nulidad o ineficacia de su despido, efectuado el día 31 de marzo de 2019, y, en consecuencia, se procediera al reintegro al cargo que venía desempeñando, o a otro de igual categoría, y al pago de los salarios dejados de percibir, así como las prestaciones sociales adeudadas hasta el momento de su reintegro. Lo anterior, por un presunto despido injustificado, cuando el peticionario gozaba de los fueros sindical y de estabilidad laboral reforzada.
2. Que, mediante Resolución No. 086 del 26 de agosto de 2022, UNIMOS S.A. E.S.P. resolvió, negar las peticiones objeto de la prenombrada reclamación administrativa, ante la inexistencia de los fueros pretendidos, y la terminación del vinculo laboral por causa legal como el vencimiento del plazo pactado.
3. Que, mediante escrito de fecha 19 de septiembre de los corrientes, radicado en las instalaciones de UNIMOS S.A. E.S.P. el día 20 de septiembre de 2022, bajo el consecutivo No. 6046, el señor EDUARDO GUILLERMO RUBIO RAMIREZ, presento recurso de reposición en contra de la Resolución No. 086 de 2022, reiterando la existencia de un presunto despido injustificado, por fuero de estabilidad laboral reforzada, fuero sindical, y terminación anticipada del contrato.
4. Que, dicho escrito fue presentado dentro del término dispuesto en el artículo 76, con el lleno de los requisitos de que trata el artículo 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; en concordancia con lo contemplado en el inciso tercero del artículo octavo de la Ley 2213 de 2022, corresponde a la suscrita, dar tramite al recurso de reposición interpuesto por el señor EDUARDO GUILLERMO RUBIO RAMIREZ.

I. RECURSO DE REPOSICION – ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

- a. El recurrente gozaba de la protección derivada del fuero ocupacional o de salud, como quiera que su historial médico ocupacional, su historia clínica y los pronunciamientos que sobre su estado de salud realizaron las Juntas Regional y Nacional de Calificación de Invalidez sobre su estado de salud.
- b. Arguye que al momento de su desvinculación (31 de marzo de 2022) gozaba de la garantía de fuero sindical, misma que fue desconocida por UNIMOS S.A. E.S.P.
- c. Señala que la certificación laboral de fecha 27 de abril de 2022, expedida por la Oficina de Control Disciplinario Interno y Talento Humano de esta Entidad, mediante la cual se certificó que el recurrente estuvo vinculado laboralmente desde el día 01 de julio de 2014 y hasta el 30 de septiembre de 2014, no corresponde a la realidad, como quiera que la relación laboral tuvo inicio desde el año 2010. Por lo que conformidad con la prohibición legal contemplada en el numeral 2 del artículo 46 del CST, referente a la imposibilidad de prorrogar un contrato por un término inferior a un año a partir de su cuarta prorroga., el periodo que UNIMOS S.A. E.S.P. debió certificar es desde el 1 de julio de 2014 y hasta el 30 de junio del año 2015, y así sucesivamente hasta su desvinculación.



- d. Finalmente, manifiesta que la comunicación de fecha 30 de mayo de 2018 por medio de la cual se comunicó una prórroga de contrato desde el 01 de abril de 2018 hasta el 31 de marzo de 2019, resulta ilegal, en el entendido de que no es procedente que en un mismo escrito se comunique una prórroga y se preavise al mismo tiempo la intención de no continuar la relación laboral.

II. CONSIDERACIONES DE UNIMOS S.A. E.S.P.

a. FRENTE A LA PROTECCIÓN DERIVADA DEL FUERO OCUPACIONAL O DE SALUD

Señala el recurrente que, para la fecha de desvinculación, gozaba del fuero de estabilidad laboral reforzada en razón de su estado de salud, y por encontrarse en curso un trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral. Lo que al tenor del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, no podía constituir en modo alguno, la razón o causa para dar por terminado su contrato laboral.

Al respecto, es necesario considerar que, con escrito de fecha 02 de noviembre de 2018, UNIMOS S.A. E.S.P. informó al extrabajador su intención de no prorrogar el contrato laboral a término fijo que fenecería el día 31 de marzo de 2022, fundamentada en la constitución de una causa legal, como el vencimiento del plazo pactado. De ninguna manera, dicho escrito, evidencia fundamentos discriminatorios alusivos a su limitación física padecida por el ex trabajador.

Aunado a lo anterior, y para desvirtuar la existencia de sesgos discriminatorios en la terminación de dicho vínculo, es importante destacar que la actividad desarrollada por el hoy recurrente para la época de expiración del plazo contratado, en calidad de asistente administrativo de la oficina de sistemas y facturación de esta entidad, desapareció de las necesidades de la Entidad.

Es así que mediante Decisión No. 004 del 26 de diciembre de 2019, el cargo de "asistente administrativo de Sistemas y Facturación", se suprimió de la planta de personal, debido a que la carga laboral podía ser asumida por el jefe de esa dependencia, extinguiendo en consecuencia, la necesidad empresarial de mantener dicho empleo.

Así las cosas, es posible concluir, que la causa de terminación del vínculo con el hoy recurrente, obedeció al acontecimiento de una causa legal y además objetiva, que se resumen en el vencimiento del plazo y la extinción de la necesidad contratada, alejada de sesgos discriminatorios, y por ende, válida. Presupuestos adoctrinados por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL2586-2020, así:

"En consecuencia, la Corte adoctrina que, en el caso de los trabajadores con discapacidad contratados a término fijo, es necesario que la decisión de no prórroga proveniente del empleador esté fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados. Por consiguiente, si el trabajador promueve juicio laboral, el empleador tiene la carga probatoria de demostrar, de manera suficiente y creíble, que en realidad la terminación del contrato fue consecuencia de la extinción de la necesidad empresarial; solo así quedará acreditado que su decisión de no renovar el contrato de trabajo estuvo desprovista de una conducta discriminatoria"

b. FRENTE A LA GARANTÍA DE FUERO SINDICAL

Manifiesta el recurrente que para la fecha de desvinculación (31 de marzo de 2019), se encontraba cobijado por la garantía de fuero sindical, toda vez que para ese momento, integraba la Junta Directiva del sindicato de trabajadores SINTRAUNIMOS, en calidad de vicepresidente.

En este punto, es pertinente reiterar que las acciones que emanan del fuero sindical (como el reintegro) prescriben el término de dos (02) meses, contados a partir de la fecha del despido. Así lo señala el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social:

"Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso."



Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.

Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.

En mérito de lo expuesto, la Gerente de la Empresa Municipal de Telecomunicaciones de Ipiales UNIMOS S.A. E.S.P. en uso de sus atribuciones legales y estatutarias."

Dicho termino resulta razonable y constitucionalmente justificado para que el trabajador aforado solicite e reintegro cuando considere vulnerado este derecho, así, lo ha contemplado la Corte Constitucional en sentencia T-338 DE 2019:

"al amparar el derecho fundamental de asociación, dichas discusiones deben desatarse en la mayor brevedad posible para no ocasionar un daño irreversible al sindicato (...) si bien ese término es breve, lo cierto es que está constitucionalmente justificado, debido al interés mismo que es protegido por la figura del fuero sindical"

Bajo ese entendido, y teniendo en cuenta que el presunto despido del recurrente opero el día 31 de marzo de 2019, este contaba hasta el día 31 de mayo de 2019, para iniciar las acciones tendientes al reconocimiento foral del que gozaba.

No obstante, se tiene que el recurrente presento reclamación administrativa el día 27 de julio de 2022, esto es, tres años después de la terminación de su vínculo laboral con la entidad, razón suficiente para negar al recurrente la petición de reintegro.

c. FRENTE A LAS IRREGULARIDADES PRESENTADAS EN LA CERTIFICACION LABORAL DEFECTIVA 27 DE ABRIL DE 2022, EXPEDIDA POR LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO Y TALENTO HUMANO DE UNIMOS S.A. E.S.P.

Reprueba el recurrente el contenido de dicho documento, en el sentido de que no corresponde a la realidad, en el entendido de que los extremos temporales certificados distan de la realidad.

Al respecto, se procedió a verificar los expedientes laborales del señor EDUARDO GUYILLERMO RUBIO RAMIREZ, que reposan en el archivo central de la Entidad, encontrando que efectivamente, reposan contratos laborales que datan de años anteriores y posteriores a los certificados.

En ese sentido, se requerirá a la Oficina de Control Disciplinario Interno y Talento Humano de la Entidad, a fin de que estudie de manera pormenorizada los expedientes que reposen en el archivo central de UNIMOS S.A. E.S.P. a nombre del recurrente, y proceda a emitir una certificación laboral acorde a los documentos existentes.

d. FRENTE A LA ILEGALIDAD DE LA COMUNICACIÓN DE FECHA 30 DE MAYO DE 2018 POR MEDIO DE LA CUAL SE COMUNICÓ UNA PRORROGA DE CONTRATO Y UN PREAVISO

Censura el recurrente la ilegalidad de la comunicación fecha da de 30 de mayo de 2018 por cuanto la misma contiene dos determinaciones simultaneas del empleador, una la de prorrogar el contrato laboral vigente y dos, la de preavisar, que, vencido el plazo de prórroga, el contrato no será renovado.

Al respecto, es menester citar lo dispuesto en el inciso primero del artículo 46 del CST, referente a la determinación de no prorrogar el contrato laboral a término fijo y el plazo que disponen las partes para comunicarlo, así lo señala:

"Si antes de la fecha del 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."



De la lectura de la norma en cita, se extrae que la prohibición legal que lleva implícita, es la imposibilidad que tiene el empleador de terminar un contrato laboral a término fijo por vencimiento del plazo pactado, cuando antes de los 30 días a su vencimiento este no ha manifestado por escrito su determinación de terminarlo.

La norma en cita, no señala ni limita el contenido del escrito de preaviso, pues basta con que de él se desprenda de manera clara la intención de la parte y que se comunique en dentro del plazo legal.

Para el caso que nos ocupa, si bien este preaviso fue comunicado con una antelación suficientemente amplia, esto es, en el mismo escrito de prórroga, ello no es óbice para concluir la ilegalidad del mismo, pues en todo caso, la comunicación se surtió sin exceder el plazo legal para ello.

No obstante, y si en gracia de discusión, se estableciera la ineficacia de dicha comunicación, es importante destacar que posteriormente, el día 02 de noviembre de 2018, UNIMOS S.A. E.S.P. comunicó al recurrente su intención de no prorrogar el contrato laboral a término fijo que fenecería el día 31 de marzo de 2019, con ocasión del vencimiento del plazo pactado, lo que constituye causa legal para terminar el vínculo, contenida en el literal c del artículo 61 del CST.

En merito de lo expuesto,

R E S U E L V E:

PRIMERO. – CONFIRMAR en todas sus partes la Resolución 086 del 26 de agosto de 2022, por medio de la cual se resolvió una reclamación administrativa presentada por el señor EDUARDO GUILLERMO RUBIO RAMIREZ, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente Acto Administrativo.

SEGUNDO.- ORDENAR a la Oficina de Control Disciplinario Interno y Talento Humano de UNIMOS S.A. E.S.P. verificar la totalidad de los expedientes laborales del señor EDUARDO GUILLERMO RUBIO RAMIREZ, que reposan en el archivo central de la Entidad, a fin de que expida al ex trabajador, en el menor tiempo posible, una certificación laboral que contengan los extremos temporales que reportan los documentos existentes.

TERCERO. – NOTIFICAR personalmente el contenido de la presente decisión al señor EDUARDO GUILLERMO RUBIO RAMIREZ, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 2213 de 2022, haciéndole saber que en su contra no proceden recursos.

CUARTO.- COMUNICAR el contenido de la presente decisión a la Oficina de Control Disciplinario Interno y Talento Humano de UNIMOS S.A. E.S.P. para los fines pertinentes.

QUINTO. - VIGENCIA. La presente Resolución rige desde la fecha de su expedición y contra la misma no procede recurso alguno.

NOTIFIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Ipiales, en el Despacho de la señora Gerente, a los diez (10) días del mes de octubre del año 2022.



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

Elaboró: Leydi Catherine Guancha S - Jefe Oficina Asesora Jurídica

Revisó y Aprobó: Diana Isabel Obando Guerrero – Gerente UNIMOS S.A. E.S.P.

