



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
República de Colombia

Bogotá D. C., 9 de marzo de 2022

REF.: Acción de Tutela N° 2022-0131 de GABRIEL LOZANO DÍAZ contra FUNDACIÓN UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COLOMBIA.

SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por Gabriel Lozano Díaz contra Fundación Universidad Autónoma de Colombia por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, al debido proceso, al mínimo vital, al libre ejercicio sindical, a la asociación y al fuero sindical.

ANTECEDENTES

1. Hechos de la Acción de Tutela

Manifestó que se vinculó laboralmente con la encartada bajo distintas modalidades -contrato a término fijo e indefinido- siendo la última vinculación a término indefinido desde el 29 de julio de 1998 hasta el 7 de diciembre de 2021, desempeñando el cargo de profesor hora catedra adscrito al programa de economía.

Sostuvo que el 28 de febrero de 2020 fue elegido como miembro del Consejo Directivo hoy Consejo Superior Universitario en calidad de representante de los profesores, por lo que goza de fuero sindical en los términos de la convención colectiva suscrita con la encartada el 19 de enero de 1993, en atención a que es miembro del sindicato SINPROFUAC desde agosto de 1994.

Adujo que pese a su fuero sindical y sin autorización legal previa el 11 de octubre de 2021 le fue notificada la terminación del contrato laboral a partir del 7 de diciembre de 2021.

Manifestó que el 5 de febrero de 2022 elevó petición ante la encartada mediante la cual solicitó el reintegro por no mediar autorización legal, pero que a la fecha de interposición de la acción de tutela, no ha sido resuelta.

Indicó que es una persona de 64 años de edad que merece especial protección, pues sobre sus hombros recae la carga económica de su hogar e igualmente adujo que el 19 de julio de 2021 Colpensiones mediante la Resolución Sub 166967 le reconoció la pensión de vejez a partir del 1 de abril de 2021.

2. Objeto de la Tutela

De acuerdo con lo anterior solicita que, a través de la presente acción, se protejan sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, al debido proceso, al mínimo vital, al libre ejercicio sindical, a la asociación y al fuero sindical y, en consecuencia, pide se le ordene a la parte accionada el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y el reintegro al cargo que venía desempeñando o uno de mejor categoría.

TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 2 de marzo de 2022, por lo que se libraron comunicaciones a la accionada con el fin de ponerle en conocimiento el escrito de tutela y se le solicitó la información pertinente.

Informes rendidos

Fundación Universidad Autónoma de Colombia manifestó que son ciertas las vinculaciones contractuales acaecidas con el accionante y que el vínculo laboral feneció el 7 de diciembre de 2021



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

con base en el numeral 14 del artículo 62 del CSTSS y el párrafo 3 del artículo 9 de la Ley 797 de 2003 y la sentencia C-1037 de 2003, esto es, el reconocimiento de la pensión de vejez del accionante.

Indicó que no es cierto que el accionante cuente con fuero sindical por cuanto el Consejo Directivo desapareció de la estructura de la universidad y las funciones del Consejo Superior son distintas por lo que no puede predicarse fuero sindical alguno, que en gracia de discusión según información del sindicato SINPROFUAC el señor Lozano Díaz no ostentaba ningún cargo en la organización sindical.

Señaló que, si bien el accionante cuenta con 64 años de edad, no se encuentra en estado de indefensión puesto que Colpensiones a través de la Resolución SUB166967 del 19 de julio de 2021 le reconoció la pensión de vejez a partir del 1 de abril de 2021 y que no acreditó que el perjuicio irremediable o que su núcleo familiar dependa en un todo de los ingresos que este genere.

Por otro lado, manifestó que el 11 de febrero de 2022 el accionante a través de apoderada judicial presentó demanda ordinaria laboral de primera instancia, la cual se encuentra en el Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá bajo el radicado 11001310501820220006500 en donde las pretensiones son similares a las de la acción de tutela.

Finalmente, solicitó negar la acción constitucional por cuanto no ha vulnerado derecho fundamental alguno al accionante y porque la acción de tutela resulta improcedente para determinar el reintegro requerido por el señor Lozano Díaz.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la constitución política de Colombia, norma que la establece como un mecanismo jurídico sumario y que permite brindar a cualquier persona, sin mayores requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando le son vulnerados o están en amenaza debido a la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular.

Sin embargo, para que prospere la acción constitucional se debe demostrar la vulneración de los preceptos fundamentales que se consideran conculcados y en algunos casos, también la acusación de un perjuicio irremediable, para que el juez de tutela concrete su garantía, pues únicamente cuando sea indubitable su amenaza o vulneración resulta viable por esta vía ordenar el reconocimiento de una situación que puede llegar a ser dirimida por otro medio de defensa judicial (C. C. T-471 de 2017).

En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

Frente a la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral, tenemos que la H. Corte Constitucional reiteradamente ha manifestado que, por regla general, no procede la acción de tutela para atender un reclamo que pretende un reintegro laboral, en razón a que el tema debe ser debatido en el escenario natural dispuesto por el legislador para tal fin en las respectivas jurisdicciones ordinaria laboral y de lo contencioso administrativo¹, en las que se prevén las acciones adecuadas para proteger el derecho al trabajo y, con mayor veras cuando el amparo constitucional no puede operar como un medio de defensa alterno que pueda reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios, en los cuales también deben protegerse derechos fundamentales.

¹ Sentencias T-341 de 2009, T-039 de 2010 y T-566 de 2011.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
República de Colombia

En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de la justeza o no del despido, imponen su improcedencia cuando el peticionario tiene otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos.

En este sentido, de acuerdo a la jurisprudencia de esa Corporación, cuando el peticionario interpone la acción de tutela, como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este tiene la carga de probar, aunque sea sumariamente² la existencia de un perjuicio que: (i) sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; (ii) imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo³; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico⁴ y; (iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la imposterabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad⁵, pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente.

En suma, la jurisprudencia Constitucional ha indicado que la acción de tutela es: a) *prima facie*, improcedente para discutir la justeza o no del despido salvo que; b) el peticionario demuestre, al menos sumariamente, la existencia de un perjuicio irremediable o; c) que los medios judiciales ordinarios disponibles no son adecuados para proteger los derechos del peticionario. En todo caso, la mera afirmación de que se está sufriendo un perjuicio irremediable o de que el medio judicial ordinario es ineficaz, no basta para declarar la procedencia de la acción de tutela pues el accionante debe, al menos, mencionar los hechos que le permitan al juez deducir la existencia de un perjuicio irremediable o la ineficacia del medio ordinario de defensa.

Caso concreto

En el presente caso, el señor Gabriel Lozano Díaz solicita el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, a la seguridad social, al debido proceso, al mínimo vital, al libre ejercicio sindical, a la asociación y al fuero sindical y, en consecuencia, pide ordenar a la accionada el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y el reintegro al cargo que venía desempeñando o uno de mejor categoría.

Adujo que sostuvo distintas relaciones laborales con la encartada desde el 1° de agosto de 1994 hasta el 7 de diciembre de 2021 y que el contrato de trabajo terminó sin justa causa pues no existía autorización legal para su despido por cuanto goza de fuero sindical al ser miembro del Consejo Superior Universitario.

Por su parte, la accionada adujo que la terminación del contrato de trabajo se dio con justa causa conforme el numeral 14 del artículo 62 del CSTSS y el parágrafo 3 del artículo 9° de la Ley 797 de 2003 y la sentencia C-1037 de 2003, por cuanto la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones a través de la Resolución SUB 166967 del 19 de julio de 2021 reconoció a favor del señor Lozano Díaz la pensión de vejez a partir del 1° de abril de 2021 y por cuanto no gozaba de fuero sindical alguno.

Previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar la legitimación de las partes, y el cumplimiento de los **requisitos de procedibilidad** de la acción de tutela: inmediatez y subsidiariedad.

Frente a la **legitimación en la causa activa y pasiva**, está probado que entre el accionante y la Fundación Universidad Autónoma de Colombia existió un vínculo laboral bajo la modalidad de

² Sentencia T-199 de 2004.

³ Respecto a la característica de urgencia que debe tener el perjuicio irremediable, se puede consultar, entre otras, la sentencia T-525 de 2007.

⁴ Respecto a la característica de gravedad, se puede estudiar, entre muchas otras, la sentencia T- 640 de 1996.

⁵ En relación a la imposterabilidad del amparo, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-535 de 2003.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
República de Colombia

contrato a término indefinido que inició el 29 de julio de 1998 y concluyó el 7 de diciembre de 2021, tal y como da fe el contrato de trabajo y la comunicación UTH-2021-1717 del 11 de octubre de 2021 aportados al plenario por ambas partes.

En cuanto a la **inmediatez**, la carta de terminación del contrato de trabajo data del 11 de octubre de 2021, fecha desde la cual el accionante tenía conocimiento de la terminación del contrato desde el 7 de diciembre de 2021; no obstante, la acción de tutela se presentó el 2 de marzo del hogaño, es decir, pasados 5 meses desde que tuvo conocimiento de la decisión de su empleador de dar por terminado el vínculo contractual y 3 meses desde que se hizo efectiva la terminación.

Del análisis de este hecho, el Despacho encuentra que existió un periodo de inactividad por parte del actor para reclamar los derechos laborales y el reintegro pretendido, sin que se haya aportado evidencia alguna que demostrara los motivos por los cuales nunca acudió a los recursos de Ley, ni a algún otro mecanismo judicial para la protección de los derechos invocados pese a saber desde octubre de 2021 que su contrato le sería terminado; es importante señalar además, que a pesar del prolongado transcurso del tiempo desde el momento en que se produjo el hecho vulnerador y la presentación de la acción de tutela, la demandante no presentó razones válidas para su inactividad, pues no identificó circunstancia alguna que le hubiera impedido iniciar el proceso ordinario laboral o presentar la acción de tutela previamente, pues solo dijo que acudir a un proceso podría tardar 7 años lo que eventualmente haría nugatorio su derecho.

Ahora, si bien el Despacho advierte que no se alcanzó el término de los 6 meses que ha establecido la Corte Constitucional en sentencias como la SU-108 de 2018 y T-461 de 2019 como parámetro de contabilización de este requisito de procedibilidad, en este caso es viable considerar que quedó descartada la urgencia de la protección solicitada, pues el tiempo durante el cual se dieron las ordenes médicas pretendidas en la tutela y la interposición de la misma, no permite colegir una situación de apremio que faculte al juez constitucional a analizar el fondo de la controversia planteada. Por el contrario, una situación de urgencia habría provocado un ejercicio previo de esta acción constitucional o de acciones ordinarias dirigidas a conjurar la eventual vulneración del derecho.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela es improcedente por no satisfacer el requisito de inmediatez.

En gracia de discusión, esta sede judicial considera que en este caso tampoco se cumple el requisito de **subsidiariedad** para que la discusión se ventile por medio de la acción de tutela, por las razones que se pasan a exponer:

Como se esbozó en el marco normativo de esta providencia, para la procedencia del mecanismo constitucional es imprescindible acreditar que no se cuenta con otros medios de defensa judicial o que teniéndolos, éstos no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

En este caso la discusión deviene de la terminación de la relación laboral que vinculaba a las partes, es decir, se trata de un conflicto económico-jurídico de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, tal como se desprende de la lectura del artículo 2° del C.S.T., modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *“La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.”*

Esta situación que es de pleno conocimiento del accionante, pues presuntamente radicó demanda ordinaria laboral en contra de la accionada misma que se encuentra en el Juzgado 18 Laboral del Circuito de Bogotá bajo el radicado 11001310501820220006500, según se desprende de los folios 107 y 108 del archivo pdf *“04Contestación”*, por lo que el Juez Constitucional no puede entrar a tomar una determinación respecto de un proceso que se encuentra en curso pues prescindir de la



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
República de Colombia

Jurisdicción Ordinaria en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Ahora, en lo relativo a la idoneidad y a la eficacia del mecanismo ordinario, considera el Despacho que no pueden estar supeditadas a la voluntad del interesado de ejercer o no su derecho de acción, sino a la efectiva demostración de que el mecanismo ordinario ha sido agotado y pese a ello persiste la vulneración.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional ha señalado, que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos laborales, es idóneo para lograr proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que el objetivo de un proceso de esa naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, contando con mecanismos de recaudo de pruebas, que sin lugar a dudas permiten resolver los problemas en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos afectados.

De este modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario laboral eficaz e idóneo, la presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección en el evento que se comprobara que el accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable.

Sin embargo, en este caso no hay prueba alguna de la afectación inminente, urgente, grave e impostergable de los derechos al trabajo, al mínimo vital o la seguridad social del accionante.

En primer lugar por cuanto se encuentra acreditado que el accionante goza del reconocimiento y pago de la pensión de vejez por parte de la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones, pues incluso el mismo accionante reconoció esto en su escrito de tutela y el Despacho lo confirmó al consultar el sistema Ruaf (*Archivo05ConsultaRuaf*), por lo que para el Despacho es claro que el accionante actualmente se encuentra afiliado al sistema de seguridad social y cuenta con una remuneración mensual o mesada pensional con la cual puede sufragar sus necesidades básicas y las de su familia.

En segundo lugar, no puede tenerse que su salario como docente era su única fuente de ingreso, pues se encuentra acreditado que goza de pensión de vejez y adicionalmente no probó la imposibilidad para solventar sus gastos personales, ni manifestó cuales comprendían los mismos, adicionalmente si bien adujo que su familia dependía de sus ingresos, no especificó ni probó cuantas personas tiene a cargo o que fuera era padre cabeza de familia, entre otras circunstancias que hubieran tornado la acción de tutela procedente.

En tercer lugar, si bien indica que es sujeto de especial protección por contar con 64 años de edad, lo cierto es que dicha manifestación por sí sola no torna la acción de tutela procedente máxime si se advierte nuevamente que mediante Resolución SUB 166967 del 19 de julio de 2021 la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones le reconoció pensión de vejez a partir del 1 de abril de 2021.

Fuera de las afirmaciones anteriores, no se adujo otra consecuencia derivada del despido, así como tampoco se aportó prueba que permita entrever la afectación al Mínimo Vital y, en consecuencia, el peligro inminente de los derechos fundamentales citados.

En ese entendido, no existen argumentos razonables para sostener que en este caso concreto no se pueda acudir al proceso ordinario laboral y esperar las resultados del mismo, por cuanto al analizar las condiciones de vulnerabilidad del accionante: (i) no se cumplió el requisito de inmediatez, (ii) no se halla en una situación de riesgo y (iii) no carece de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria como quiera que no obra prueba dentro del plenario que demuestre una disminución física sustancial en el accionante que le impida desarrollar actividad laboral o que se encuentre en una situación de inminente riesgo que demande de su protección



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
República de Colombia

por la vía residual de la acción de tutela, sin que pueda esperar a los resultados de una decisión por parte del juez natural dentro del proceso ordinario laboral, quien es el llamado a calificar si el despido fue injusto y/o ilegal, y ordenar un eventual reintegro máxime cuando en un caso como este media el reconocimiento a favor del accionante de su pensión de vejez.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela es improcedente por no satisfacer el requisito de subsidiariedad.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley y mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE la acción de tutela instaurada por **Gabriel Lozano Díaz** en contra de la sociedad **Fundación Universidad Autónoma de Colombia** conforme lo expuesto

SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes por el medio más expedito y eficaz

TERCERO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación y de acuerdo con lo dispuesto en la parte motiva de la decisión.

CUARTO: ORDENAR que por secretaría se comunique la decisión por estado electrónico, el cual deberá ser publicado en la página de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-03-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/91>.

Notifíquese y Cúmplase,

La Juez,

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

Firmado Por:

Lorena Alexandra Bayona Corredor

Juez Municipal

Juzgado Pequeñas Causas

Laborales 3

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **95fa204286c69c181e942486036afed84c63a6a5338ee24b631d3ed8b9b0224c**

Documento generado en 09/03/2022 11:43:32 AM
Calle 12 C No. 7-36, piso 8º Edificio Nemqueteba
Teléfono 283 35 00 - Whatsapp 320 321 46 07
Correo institucional: j03lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>