



Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
Juzgado Décimo Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías

SIGCMA

Barranquilla, diecinueve (19) de enero de dos mil
veintiuno (2021).

Asunto: **ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA.**
Radicado: No. 2021 - 00001-00.
Accionante: JOHANN ABAUNZA VÁSQUEZ.
Accionada: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE (UAC).

OBJETO A DECIDIR

Procede el Despacho a decidir dentro del presente procedimiento de tutela que invocara el señor JOHANN ABAUNZA VÁSQUEZ, identificada con C.C. 79'857.959 contra de la entidad UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE (UAC)., a fin de que se le protejan los derechos que considera vulnerados, consagrados en nuestra Constitución Política, como lo son los derechos de petición y al debido proceso, el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, así como la posibilidad de acceso al ingreso mínimo vital.

H E C H O S:

La accionante mediante escrito manifiesta:

Que desde el año 2015, firmó contrato laboral con la Universidad Autónoma del Caribe (UAC), para ocupar el cargo: director de UAC virtual (Centro de Educación Virtual de la UAC). Resaltando que, durante la vigencia contractual hasta la fecha, no ha recibido llamados de atención, faltas, ni otros de carácter disciplinario, y siempre ha sido reconocido como un empleado responsable y cumplidor de las funciones a su cargo.

Que el 17 de marzo de 2020, motivados por las medidas preventivas decretadas por el Gobierno Nacional para mitigar la propagación del COVID-19, la dirección de Talento Humano de la UAC le informó a través de correo electrónico que debía cumplir las funciones asignadas a su cargo, laborando en forma remota desde mi lugar de residencia, teniendo en cuenta que pertenece al grupo de población de alto riesgo.

Que tal recomendación de trabajo remoto, fue extendida después para todo el personal a su cargo (adscrito a UAC virtual), funciones que fueron desempeñadas por todos los funcionarios sin contratiempo, como consta en los informes de seguimiento de las actividades ejecutadas en UAC virtual, los cuales fueron presentados según instrucciones de su jefe inmediato durante las medidas adoptadas por la UAC como contingencia por COVID-19. La labor desarrollada por el área a su cargo tuvo resultados de alto impacto para la UAC, permitiendo avanzar las operaciones

del calendario académico prestando el servicio público de educación sin interrupción, logros que fueron motivo de reconocimiento por parte de la Vicerrectoría Académica de la UAC al equipo del Centro de Educación Virtual - UAC virtual.

Que los resultados obtenidos por su equipo de trabajo y reconocidos por las directivas de la UAC durante el primer semestre 2020, el 31 de agosto de 2020 (bajo una nueva administración), recibió llamada telefónica del Director de Recursos Humanos, el Sr. Julio Saade, en el cual le invita para acogerme a un proceso para la finalización del contrato laboral por mutuo acuerdo. En el mismo, la UAC como empleador le ofrece pagar la indemnización correspondiente a la finalización del contrato laboral sin justa causa, más la liquidación de prestaciones sociales y otros correspondientes de Ley.

Que tiene a su cargo hijo de 9 años cursando la primaria en colegio privado, a su madre quien es adulto mayor y una sobrina en etapa universitaria, quienes dependen económicamente de la actora y quienes se han visto notoriamente afectados, pues durante este tiempo de suspensión, no contó con ayudas de ningún tipo por parte de la compañía, y su familia está en peligro inminente, su esposo es independiente lo que hace más gravosa su situación.

Que el 2 de septiembre del presente envió respuesta mediante correo electrónico a la Dirección de Recursos Humanos, manifestando mi interés en acoger la invitación de la UAC para finalización del contrato laboral por mutuo acuerdo, exponiendo algunos ítems a considerar para formalizar la transacción, como incluir en el mismo el pago de honorarios a mi favor causados en años anteriores y que se encuentran pendientes de cumplimiento por parte de la UAC.

Que el 3 de septiembre, recibió comunicación por correo electrónico del Director de Recursos de la UAC con el documento para la formalización de la transacción.

Que observando por su parte que en el documento de transacción para finalización del contrato laboral enviado por la UAC, no estaba incluida la liquidación en cifras de los rubros convenidos, respondió por el mismo medio informado solicitando al empleador que fueran incluidos como anexa los valores reales a liquidar, ya que en el documento se exigía por su parte la declaración de que la UAC quedaba a PAZ y SALVO por todo concepto, como se muestra través de la siguiente cláusula incluida en el documento: "TERCERA. Renuncia a reclamaciones y declaración de paz y salvo. EL TRABAJADOR declara completamente a paz y salvo y libera de manera irrevocable e incondicional a LA UNIVERSIDAD por todo concepto de carácter laboral o de la seguridad social que se haya originado por causa o con ocasión del contrato de trabajo celebrado, quedando totalmente transadas las

eventuales diferencias o reclamaciones de carácter laboral que puedan existir entre EL TRABAJADOR y LA UNIVERSIDAD". En este orden, la transacción quedó en curso, entre tanto el documento de formalización se ajustará a lo convenido.

Que el 21 de septiembre de 2020, sin información de avance sobre el acuerdo de finalización del contrato laboral, la UAC le notifica por correo electrónico la suspensión del contrato de trabajo, aduciendo fuerza mayor, exponiendo con base en el artículo 51 del CST: "... Artículo 51- Suspensión- El contrato de trabajo se suspende: Por Fuerza Mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución..." argumentando adicionalmente "...se hace imperativo la adopción de medidas contractuales para la suspensión temporal de su vínculo de trabajo por fuerza mayor, debido a la carencia de prestación del servicio para el cual fue contratado por parte de la Universidad...".

Que en la misiva de notificación de la suspensión del contrato por su recibido, la UAC no expresa contar con la autorización del Ministerio de Trabajo, así como tampoco indica el tiempo por el que se suspenderá el contrato laboral: "...la decisión de proceder con la suspensión temporal de su contrato de trabajo suscrito con la Universidad Autónoma del Caribe por Fuerza Mayor, a partir del día veintiuno (21) de septiembre de dos mil veinte 2020 y hasta tanto no se superen las causas y situaciones que dieron origen a la misma...", creando total incertidumbre sobre mi situación laboral y con afectación de mis ingresos percibidos por salarios.

Que el mecanismo de suspensión del contrato laboral adoptado por la UAC, limita que pueda acceder una nueva posibilidad de empleo ya que requiere disponibilidad de su parte para cuando el empleador así lo decida, según lo citado: "...Finalmente, y con el debido respeto, le comunicamos que una vez se restablezcan las causas que dieron origen a la suspensión temporal de su contrato de trabajo por fuerza mayor, será notificado inmediatamente para reanudar con la laborales a su cargo, por lo que le agradecemos atentamente, estar prestos al llamado de la Universidad, para la reincorporación de sus actividades como trabajador de la Universidad Autónoma del Caribe".

Que el cumplimiento de su gestión, quedó evidenciado formalmente a través de los informes de gestión que se adelantaron durante el periodo de contingencia por COVID 19 dentro de los cuales se pueden destacar múltiples proyectos (por mencionar solo algunos): 1. Alistamiento de las plataformas de formación o aulas virtuales y soporte para operación del 100% de los programas académicos de la Universidad (más de dos mil cursos ofertados en cada semestre 2020-1 y 2020-2). 2. Capacitación en el Modelo de Educación Virtual de la

Universidad a más de 380 docentes de la UAC, entre los meses de febrero y agosto de 2020. 3. Proyecto de capacitación virtual a 112 miembros del Sistema de Gestión de Riesgos de la Gobernación de Antioquia 4. Plan Padrino, programa del Ministerio de Educación desarrollado entre los meses de mayo a agosto de 2020, en el cual acompañamos mediante la capacitación y asesoría a otras Instituciones de Educación Superior para resolver las limitaciones de avance de su calendario académico por razones del COVID-19; este último proyecto, le mereció a la UAC reconocimiento por parte del Ministerio de Educación en el evento denominado "Noche de los mejores"4. Los anteriores, solo por mencionar algunos dentro de los múltiples proyectos con alto impacto para la institución, todos evidenciados a través de actas y registros diarios de las comunicaciones y sistemas de información de la Universidad que pueden ser constatados por el empleador y divulgados a la comunidad educativa a través de los artículos anotados en pie de página.

Que con base en todo lo anteriormente expuesto, con el propósito de buscar una medida concertada que evitara mayor afectación para las partes, solicitó a la UAC como su empleador, considerar el avance de la transacción para la finalización del contrato laboral por mutuo acuerdo, con el fin de poder adelantar por su parte gestión para la reubicación laboral sin impedimento, dado que actualmente la UAC además indica que debo "estar prestos al llamado de la Universidad, para la reincorporación de sus actividades como trabajador", sin definir el tiempo por el cual se tendrá el estado de suspensión del contrato, teniendo como consecuencia la imposibilidad de su parte para acceder a un nuevo empleo de tiempo completo, dado que podría incumplir con el mismo si la UAC decide hacer el llamado de reincorporación, quedando como empleado en un limbo laboral en el cual no percibe salario por el contrato suspendido con la UAC, y tampoco puedo comprometer su tiempo con otro empleador, pues quedaría en situación de incumplimiento si la UAC decide la reincorporación de las actividades como trabajador. Lo anterior, vulnera su derecho al trabajo y la posibilidad de acceder a través de otros medios a su sustento mínimo vital, dado que impide que pueda comprometer su tiempo con un nuevo empleo de tiempo completo que me permita el sustento de su familia. La anterior solicitud, se hizo a la UAC inicialmente el 9 de octubre de 2020, por escrito a través del correo electrónico que el empleador utilizó para notificar la suspensión del contrato, y posteriormente el 10 de noviembre de 2020 a través del Servicio de Atención Virtual <http://sav.uac.edu.co> (aplicativo web de la UAC para recepción de Peticiones, Quejas y Reclamos) bajo el radicado P1 -2020-78343; comunicaciones que a la fecha no han sido respondidas por la UAC, violando mi derecho fundamental de petición.

Que agotada la vía de comunicación directa con mi empleador, el 10 de noviembre de 2020 procedí a radicar petición ante el Ministerio del Trabajo, solicitando su intervención como ente de control ante la suspensión del contrato laboral o en su defecto iniciar el proceso correspondiente con fines de restablecer mi derecho al trabajo y sustento mínimo vital, petición con número de radicado PQRS02EE2020410600000097492 estado de la cual puede ser consultado en la página <http://pqrsd.mintrabajo.gov.co/SedeElectronicaWeb/seg/CU004-2.xhtml>, y que a la fecha no ha sido respondida por el Ministerio público, violentando una vez más su derecho de petición y quedando su situación laboral en estado de indefensión por la vía ordinaria

El accionante aporta como pruebas al expediente, las siguientes:

- Comunicación de medidas laborales preventivas por COVID 19 adoptadas por la UAC.
- Comunicación de respuesta a estado laboral de funcionarios de UAC virtual.
- Comunicación de inclusión en plan de finalización de contrato laboral.
- Respuesta a oferta de finalización de contrato laboral UAC.
- Correo de transacción de finalización de contrato de trabajo.
- Respuesta a transacción.
- Comunicación de suspensión de contrato de trabajo.
- Informes de gestión UAC virtual - contingencia COVID 2020.
- Informe de formación de docentes en UAC virtual corte agosto 2020.
- Informe final de componente capacitación plan padrino.
- Correo de solicitud de avance transacción de finalización contrato por mutuo acuerdo.
- Radicado de petición a UAC anexo 9 - información exógena DIAN 2019anexo 10 - certificado afiliación EPS.

CONTESTACIÓN

Al corrérsele traslado de los hechos que motivaron la presente acción de tutela la entidad **UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARIBE (UAC)**., mediante escrito a través del correo electrónico institucional j10pmgba@cendoj.ramajudicial.gov.co , el día 08 de enero de 2021, rinde sus descargos manifestando que:

Que es cierto que el señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ se encuentra actualmente vinculado a la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE, mediante Contrato de Trabajo.

Que no es cierto de la forma expresada por el demandante. A este respecto vale la pena aclarar que el Gobierno Nacional, por intermedio del Ministerio de Salud, mediante el Decreto 385 del 12 de marzo de 2020, con fundamento en el artículo 69 de la Ley 1753 de 2015, decretó el estado de emergencia sanitaria por causa del nuevo coronavirus Covid-19, en todo el territorio nacional; medida inicialmente tomada hasta el día 30 de mayo de 2020 y posteriormente prorrogada hasta el mes de noviembre de 2020, con el fin de prevenir y contener la propagación de la enfermedad causada por dicho coronavirus, adoptó en todo el territorio nacional.

Que con referencia al presente hecho, es menester manifestar que debido a lo breve y sumario de la presente acción constitucional, no es este el escenario para pronunciarnos frente a lo alegado por el accionante. Sin embargo, es de precisar que dichas manifestaciones corresponden a las asignaciones contractuales encargadas al accionante, como consecuencia de la suscripción de su vínculo de trabajo con esta Institución Académica, toda vez que lo expresado pertenece a la órbita propia de las funciones del cargo que detenta la accionante. Así las cosas, la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE, no pretende desconocer, ni la relación de trabajo, ni las funciones asignadas, ni los extremos temporales de la misma, ni tampoco las actividades ejecutadas por el mismo, en su condición de trabajador de la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE, ni tampoco su compromiso académico-administrativo como trabajador de esta Institución, el cual reconoce de manera indefectible.

Que con referencia al presente hecho, no es cierto de la forma planteada por el demandante de tutela, señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ. Si bien es cierto, esta Institución Académica de Educación Superior, adelantó previamente una serie de conversaciones preliminares, en procura de tranzar la terminación del contrato de trabajo que lo vincula como trabajador de esta Alma Mater, no es menos cierto que dichos acuerdos, se encuentran estrictamente condicionados, al flujo de caja operacional y a la disponibilidad presupuestal de la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE, como resultado directo, de los ingresos económicos percibidos, como corolario a la actividad misional de esta entidad educativa, representada en la prestación del servicio público de educación.

Que no es cierto de la forma planteada por el demandante. A este respecto, es de pertinencia acotar que como es de pleno conocimiento público, la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE se encuentra atravesando por una grave situación económico-administrativa, desde finales del año 2017, la cual ha afectado considerablemente su liquidez financiera. Dicha problemática institucional, fue agravada de manera sustancial, por la desafortunada contingencia ocasionada, como consecuencia de la

pandemia del Coronavirus COVID-19. Todo lo cual da cuenta, las resoluciones No. 01962, 03740 y 03319 de 2018, proferidas por el Ministerio de Educación Nacional, en favor de la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE, y las cuales se anexan al plenario judicial para conocimiento de este despacho.

Que es cierto. Sin embargo y conforme al comportamiento derivado de los ingresos económicos por concepto de matrículas y demás derechos académicos, y la necesidad urgente de diseñar estrategias económico - administrativas que permitan el normal funcionamiento de la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE, a corto, medio y largo plazo, priorizando las rentas y recursos económicos de la Institución, casi que exclusivamente a los gastos de personal y de funcionamiento de este Centro de Altos Estudios, se requirió que el proceso de retiro voluntario que inicialmente se había considerado con el señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ, se detuviera por razones netamente financieras. Lo anterior, como se indicó, por razones estrictamente financieras, que no permitieron continuar avanzando en el proceso y final formalización de la terminación de la relación de trabajo, por mutuo acuerdo entre las partes, tal y como lo consagra nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente..

Que es cierto. Sin embargo, es de anotar que por razones estrictamente financieras y de flujo de caja, dicha documentación remitida por la Dirección de Talento Humano, no fue suscrita por ninguna de las partes, eventualmente legitimadas, para participar en el acto jurídico por el cual, se tranzaría la terminación del contrato de trabajo suscrito entre la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE y el señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ.

Que Es cierto. Como todo acuerdo de terminación a suscribir entre las partes, posee diversas estipulaciones que formalizan definitivamente, el fenecimiento de la relación laboral suscrita entre un empleador y trabajador. Para el caso que nos ocupa, nueva y tal y como lo rememora el accionante, el acuerdo en mención, finalmente no fue suscrito por los sujetos partes de la relación laboral, por lo que cabe decir que las meras expectativas, no constituyen derechos adquiridos.

Que no es cierto de la forma en que lo plantea el demandante. Es importante expresar, que la excepcional medida de suspensión de su contrato de trabajo resuelta por la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE, con fundamento en el numeral 1 del artículo 51 del CST, fue una decisión completamente generalizada, en aras de preservar y evitar un cierre definitivo de la Institución, y en procura de garantizar la prestación del servicio público de educación, dejando claro a través de esta misiva, que lo anterior no tiene como fin terminar la relación de trabajo del señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ, sino simplemente suspenderla temporalmente, hasta

cuando se restablezcan las causas que dieron origen a la suspensión, momento en el cual el trabajador, será llamado nuevamente y dentro de la oportunidad legal estipulada para tal efecto, a reanudar sus labores en esta Institución Académica de Educación Superior.

Que no es cierto de la forma planteada por el accionante, señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ. La medida de suspensión temporal del contrato de trabajo con fundamento en lo dispuesto en el numeral 1º del Artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo no exige autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo y con ocasión de lo anterior no es cierto que la medida se haya tomado luego de obtener autorización de dicha cartera ministerial.

Que no es cierto de la forma planteada por el demandante de tutela, al descontextualizar la decisión adoptada por la Universidad. En este sentido, debemos decir que la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE, en aras de preservar y evitar un cierre definitivo de la Institución, y en aras de garantizar la prestación del servicio público de educación, ha apelado a finales medidas como la suspensión de los contratos de trabajo de varios trabajadores, con el fin de continuar con su labor de educadora y formadora de profesionales, dejando claro a través del presente, que dicha medida no tiene como fin terminar la relación de trabajo de ninguna de las personas que actualmente se encuentran cobijadas con la interrupción provisional de su relación de trabajo, sino simplemente suspenderla temporalmente hasta cuando se restablezcan las causas que dieron origen a la suspensión, momento en el cual la trabajadora, será llamada nuevamente y dentro de la oportunidad legal estipulada para tal efecto, a reanudar sus labores en esta Institución Académica de Educación Superior.

Que No es cierto en la forma que está expresado, toda vez que la medida de suspensión temporal y excepcional en que se fundamenta la medida de suspensión del contrato de trabajo de la accionante, no se hizo con desconocimiento del cumplimiento de sus funciones, ni con el ánimo de desconocer su relación laboral con la Institución o el cumplimiento de sus actividades asignadas. Las razones fácticas y jurídicas que sustenta dicha medida son las necesarias para lograr preservar la fuente de empleo que constituye esta institución de educación superior, la cual se encuentra en un proceso de reestructuración administrativa y financiera, aunada a la grave crisis financiera generada no solo para la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE, sino para todas las instituciones de educación superior en el país y que en el caso específico de esta casa de estudios se encuentra agravada por el proceso de reestructuración

administrativa y financiera en que se encuentra de la mano del MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL.

Que no es cierto en los términos expresados por el demandante de tutela. Respecto de lo antes expresado, es menester manifestar que debido a lo breve y sumario de la presente acción, no es este es el escenario para pronunciarnos. Sin embargo, nuevamente es de reiterar que la suspensión temporal y excepcional del contrato de trabajo que vincula al señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ con este Centro de Estudios Superiores, tomada con fundamento en la causal de fuerza mayor, expuestas en las consideraciones contenidas en la comunicación por la que dicha medida se notificó a la accionante el pasado 21 de septiembre de 2020, no tiene como objetivo desconocer las ni sus funciones, ni sus actividades realizadas, ni su servicio prestado, ni tampoco su compromiso académico-administrativo con la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE. Precisamente, la decisión tiene como primordial objetivo la preservación del empleo, ya que su vínculo de trabajo con la Institución no ha finalizado, solo fue temporalmente suspendido, con fundamento en la causal de fuerza mayor en que se encuentra esta institución de educación superior, debido a las terribles consecuencias económicas que ha dejado la irresistible e imprevisible, pandemia del COVID-19 a la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE.

Que no es cierto de la forma planteada por el demandante. Conforme al comportamiento derivado de los ingresos económicos por concepto de matrículas y demás derechos académicos, y la necesidad urgente de diseñar estrategias económico-administrativas que permitan el normal funcionamiento de la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE, a corto, medio y largo plazo, priorizando las rentas y recursos económicos de la Institución, casi que exclusivamente a los gastos de personal y de funcionamiento de este Centro de Altos Estudios, se requirió que el proceso de retiro voluntario que inicialmente se había considerado con el señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ, se detuviera por razones netamente financieras. Lo anterior, como se indicó, por razones estrictamente financieras, que no permitieron continuar avanzando en el proceso y final formalización de la terminación de la relación de trabajo, por mutuo acuerdo entre las partes, tal y como lo consagra nuestro ordenamiento jurídico laboral vigente.

Que no es cierto en los términos planteados por el accionante señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ. Respecto de lo antes expresado, es menester manifestar que debido a lo breve y sumario de la presente acción, no es este es el escenario para pronunciarnos. Sin embargo, nuevamente es de reiterar que la suspensión temporal y excepcional del contrato de trabajo que vincula al señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ con este Centro de Estudios Superiores, tomada con fundamento en la causal de fuerza mayor, expuestas en las consideraciones contenidas

en la comunicación por la que dicha medida se notificó a la accionante el pasado 21 de septiembre de 2020, no tiene como objetivo desconocer las ni sus funciones, ni sus actividades realizadas, ni su servicio prestado, ni tampoco su compromiso académico-administrativo con la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE, ni mucho menos realizar conductas de acoso laboral con cargo al trabajador ahora accionante. Precisamente, la decisión tiene como primordial objetivo la preservación del empleo, ya que su vínculo de trabajo con la Institución no ha finalizado, solo fue temporalmente suspendido, con fundamento en la causal de fuerza mayor en que se encuentra esta institución de educación superior, debido a las terribles consecuencias económicas que ha dejado la irresistible e imprevisible, pandemia del COVID-19 a la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE.

Que no me consta la información previamente suministrada en el presente hecho. A la fecha, la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE no ha sido notificada de reclamación y/o requerimiento alguno por parte del MINISTERIO DEL TRABAJO, en referencia a querella que hubiese sido interpuesta por el señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ.

CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS:

Competencia

Este despacho es competente para conocer de la presente acción, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991.

Procedencia

La acción de tutela es un procedimiento preferente y sumario por el cual las personas pueden solicitar de los jueces y tribunales la protección inmediata de sus derechos fundamentales constitucionales cuando estos se vean amenazados o vulnerado producto de la acción u omisión de las autoridades públicas o de los mismos particulares en los casos previstos en la ley.

También puede acudir a ella cuando no se cuente con otro medio de defensa judicial, o cuando se intente como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Problema Jurídico.

El problema jurídico consiste en determinar lo siguiente: ¿se vulneró los derechos fundamentales de petición y al debido proceso, el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, así como la posibilidad de acceso al ingreso mínimo vital. del señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ, por parte de la

UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE en cabeza de su Representante Legal, al suspenderle el contrato de trabajo.

Antes de abordar el análisis en concreto de la presente acción tomaremos de referencia jurisprudencias como: I. Procedencia de la acción de tutela cuando la controversia laboral tiene relevancia constitucional II. Por último, el análisis del caso en concreto.

Procedencia de la acción de tutela cuando la controversia laboral tiene relevancia constitucional.

La Corte ha sido reiterativa al manifestar que, debido al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, las controversias suscitadas entre trabajador y empleador, o entre el trabajador y los diferentes regímenes del sistema general de seguridad social, con ocasión de la relación jurídica que los vincula, deben solucionarse por medio de los recursos ordinarios que el legislador tiene previstos para tal fin. Por tanto, la tutela procede solo en los casos que señale la ley, y no es suficiente que se alegue la vulneración o amenaza de un derecho fundamental, para que se legitime automáticamente su procedencia.

Al respecto se sostuvo en la Sentencia T- 087 de 2006 MP Clara Inés Vargas Hernández lo siguiente: *"Lo anterior se ha sostenido toda vez que el inciso 3° del artículo 86 de la Constitución Política condiciona la procedencia del amparo constitucional que brinda la acción de tutela a la inexistencia de otros medios de defensa judicial que resulten eficaces e idóneos para garantizar dicha protección, salvo ante la inminencia de un perjuicio irremediable¹ que justifique su trámite transitorio para la protección de los derechos fundamentales²"* .

Refiriéndose a esta materia, la Corte Constitucional, ha expuesto:

"La existencia de otro medio judicial de defensa idóneo. Como dispone el artículo 86 de la Constitución Política la acción de tutela 'solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable'. Al respecto, la Corte ha sido enfática en que la procedencia de la tutela está sujeta a la ineficacia del medio de defensa judicial ordinario, ya que este puede ser suficiente para

¹ Para establecer la irremediabilidad del perjuicio, se requiere que concurren los siguientes elementos estructurales, a saber: la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados. Con respecto al término 'amenaza' es conveniente manifestar que no se trata de la simple posibilidad de lesión, sino de la probabilidad de sufrir un mal irreparable y grave de manera injustificada. La amenaza requiere un mínimo de evidencia fáctica, de suerte que sea razonable pensar en la realización del daño o menoscabo material o moral..." (Sentencia T- 225/93).

² Ver, entre otras, las sentencias: T-203 de 1993, C-543 de 1992, T-225 de 1993 y T-1060 de 2000.

restablecer el derecho atacado, situación que solo podrá determinarse por el juez de tutela, en el caso concreto y frente a los hechos y material probatorio correspondiente.

Sobre el particular la jurisprudencia ha distinguido entre los asuntos que 'son objeto de la definición judicial ordinaria y aquellas que caen bajo la competencia del juez constitucional, en relación con la efectividad e idoneidad del medio judicial indicado para proteger a cabalidad los derechos fundamentales'.

No debe olvidarse sin embargo que 'en el Estado Social de Derecho, el funcionario judicial no puede dejar de aplicar el derecho legislado a partir de las normas principios y valores contenidos en el texto constitucional'. En otras palabras, en el proceso ordinario en el cual se cuestione la legalidad de un despido, como en este caso, 'el juez está en la obligación de estudiar la dimensión constitucional de la desvinculación'.

'Los trabajadores no pueden estar sometidos al azaroso destino de que la Corte Constitucional seleccione su caso para poder ejercer los derechos que la Constitución les confiere. Por el contrario, tienen pleno derecho a exigir que en el juicio laboral, con aplicación de todas las garantías procesales, el juez natural proteja sus derechos constitucionales e interprete el orden legal a la luz de la Constitución'. (...) 'Debiendo la Corte limitarse a corregir sus excesos o deficiencias cuando quiera que incurran en una vía de hecho que lesione los derechos fundamentales de las partes del proceso'.

Así las cosas, la Corte ha de insistir en que "el primer llamado a proteger los derechos constitucionales no es el juez de tutela, sino el ordinario. La tutela está reservada para enfrentar la absoluta inoperancia de los distintos mecanismos dispuestos para la protección de los derechos de las personas, no para suplirlos. De otra manera tendría que aceptarse que, más temprano que tarde, la acción de tutela perdería completamente su eficacia". Es necesario en efecto evitar así darle a la acción de tutela 'un enfoque y alcance equivocados, particularmente en lo que tiene que ver con los criterios jurídicos de procedibilidad, los cuales atendiendo a lo establecido en los artículos 86 de la Constitución Política y 6° del Decreto 2591 de 1991, determinan el carácter eminentemente subsidiario de este mecanismo de defensa judicial"³.

Con base en dicho presupuesto, la acción de tutela no procede para la solución de controversias jurídicas producidas dentro del ámbito de las relaciones laborales, ya sea por virtud de un contrato de trabajo o por una vinculación legal y reglamentaria, como tampoco para buscar el reintegro o alcanzar el pago de

³ Sentencia T-069 de 2001.

acreencias laborales⁴. La improcedencia se explica, por la existencia de procedimientos, en las leyes laborales, que han demostrado su eficacia para la protección de los derechos de los trabajadores, con sujeción a los derechos constitucionales de las partes y de terceros, entre otras condiciones, porque permiten al juzgador, mediante pruebas practicadas con pleno respeto del derecho de contradicción, adquirir certeza respecto de los hechos y tomar decisiones debidamente fundamentadas⁵.

Así, en principio, las reclamaciones derivadas de contratos laborales, la competencia para dirimir tales conflictos está radicada en la jurisdicción ordinaria, tal como lo establecen los artículos 2° y 3° del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2° del Código Procesal de la misma especialidad, modificado por la Ley 362 de 1997, según el cual:

"La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo".

Sin embargo, la Corte Constitucional ha reconocido la existencia de situaciones en las cuales si bien es cierto el litigio deriva de un contrato de trabajo, también lo es que la controversia puede acarrear atentado o vulneración contra los derechos fundamentales de los trabajadores, caso en el cual resultaría procedente la acción de tutela. Con el propósito de señalar parámetros que permitan determinar cuándo un diferendo laboral puede ser llevado ante la jurisdicción constitucional mediante la acción de tutela, la Corte ha manifestado:

"No obstante, la Corte ha considerado que en ciertas circunstancias excepcionales es posible acudir al amparo constitucional para resolver esta clase de conflictos. Así, la Corte ha señalado que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral; (2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger

⁴ Sentencias T-01, T-207, SU 547 de 1997, T-616 y 366 de 1998, SU-995 de 1999, T-424 de 2001.

⁵ Cfr. Sentencia T-815/00.

íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental" (Negrilla fuera de texto). la Corte ha sido enfática en aceptar la acción de tutela, en los casos en que la vulneración esgrimida afecta las necesidades básicas del trabajador y de su familia, cuando medie el derecho de una persona de la tercera edad a quien no se puede someter, en razón de su condición, a los complejos y demorados trámites propios de la justicia ordinaria, para satisfacer necesidades, de ordinario, inaplazables, o cuando se trata de evitar un perjuicio irremediable por el despido de la trabajadora gestante.

Análisis del caso concreto

El señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ, quien actúa en nombre propio, interpuso a acción de tutela, por considerar vulnerado su derecho fundamental de petición y al debido proceso, el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, así como la posibilidad de acceso al ingreso mínimo vital, debido a que la entidad particular UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE, tomo la decisión de suspenderle el contrato de Trabajo.

Al corrersele traslado de los hechos que motivaron la presente acción de tutela la entidad **UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE**, mediante escrito a través del correo electrónico institucional j10pmgba@cendoj.ramajudicial.gov.co , el día 07 de Enero de 20210, rinde sus descargos manifestando inicialmente Señor Juez, que se oponen a la presente acción constitucional, ya que el demandante de tutela el señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ, si bien invocó, no describió, ni acreditó, ni probó, ni siquiera de manera abstracta o sumaria en el libelo de su acción constitucional, los derechos fundamentales presuntamente vulnerados, así como tampoco acreditó la acusación de un perjuicio irremediable, como pieza fundamental, para la activación de la acción constitucional de tutela, como mecanismo transitorio. señala que la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE continuó pagado los salarios en favor del señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ y de todos los colaboradores, hasta el mes de agosto y septiembre de 2020, cuando la situación se volvió completamente insostenible para el empleador, debido a las circunstancias económicas impactadas a la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE, como consecuencia de la reducción de ingresos por concepto de matrículas estudiantiles, devenida esta, por las disposiciones que resolvieron la suspensión de las clases presenciales, así como también a causa del Coronavirus COVID-19, y del impacto negativo a la economía de Colombia; situación que originó que la Institución, adoptara la difícil situación de suspender los contratos de trabajo de algunos trabajadores, con fundamento en la causal de fuerza mayor, prevista en el numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. Por último, solicita al despacho DECLARAR que la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE. no está vulnerando ni poniendo en peligro ninguno de los derechos

invocados por la accionante y en este sentido NEGAR POR IMPROCEDENTE el amparo constitucional solicitado.

Falta del requisito de subsidiariedad por existir otro medio de defensa judicial eficaz para reclamar sus derechos laborales e inexistencia del perjuicio irremediable

En el presente caso nos encontramos en presencia de un ciudadano JOHANN ABAUNZA VASQUEZ, que se encuentra en desacuerdo con la suspensión de su contrato de trabajo, comunicada mediante correo electrónico de fecha 01 de septiembre de 2020 por razones de fuerza mayor. Se tiene dentro del plenario que el actor suscribe su primer contrato de trabajo a término indefinido a partir del 13 de marzo de 2015, en el cargo de DIRECTOR UAC VIRTUAL, con la entidad UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE.

Al revisar las circunstancias excepcionales en donde la corte manifiesta la procedencia de la tutela en estos casos, se tiene: 1. El actor no demuestra que la vulneración esgrimida afecte sus necesidades básicas y la de su familia, 2. No aparece dentro del plenario, que pertenezca al grupo de protección de la tercera edad cuando medie el derecho de una persona de la tercera edad a quien no se puede someter, en razón de su condición, a los complicados y retrasados trámites propios de la justicia ordinaria, 3. Ni mucho menos nos encontramos en un caso en donde se trata de una trabajadora gestante a fin de evitar un perjuicio irremediable.

Pues muy a pesar que el señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ, alegue su familia dependen económicamente de el, no aporta sumariamente dicha condición, de la misma manera certificación del ICBF donde conste que tiene la calidad de padre cabeza de hogar o familia. El actor se encuentra afiliada al sistema de seguridad social en salud ACTIVA en calidad de COTIZANTE de la E.P.S SANITAS, en el Régimen CONTRIBUTIVO.

Ahora bien, frente a la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor por los meses de septiembre de 2020 a la fecha, teniendo en cuenta la emergencia sanitaria que vive el país y que es un hecho notorio, la UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE se encuentra haciendo uso de una facultad legal establecida en el Art. 1º del Art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo, suspendió por razones de fuerza mayor algunos contratos de su planta de personal, dentro de ellos el del accionante, quiere esto decir que las suspensiones del contrato de trabajo presentadas, obedecieron a una razón legítima y netamente legal, y contra estas acciones u omisiones no procede la acción de tutela, como mecanismo transitorio y residual.

De otra parte, es necesario establecer que el accionante lo que pretende es contar con un debate probatorio más profundo, por lo que goza de una vía expedita para la protección de sus derechos, a través de la jurisdicción laboral, destacando que,

aunque lo invoca, no se acredita la vulneración del mínimo vital, ni las excepciones legales que hacen tránsito a la concesión del amparo de manera transitoria. Por lo tanto, no puede sostenerse que la entidad demandada haya vulnerado los derechos fundamentales invocados, está demostrado que la accionante no acreditó ninguna de las condiciones que le hubiesen permitido en su oportunidad legal acceder a la estabilidad reforzada en ninguna de sus modalidades.

Es necesario manifestar, que con la entrada en vigencia de la ley 1395 de 2010, que modificó el proceso laboral, este resulta ser el medio idóneo y eficaz para resolver el conflicto objeto de esta acción de tutela, ya que el proceso laboral en la actualidad, es breve y oral y se desarrollaría preferiblemente en una sola audiencia (conciliación, decisión de excepción previa, saneamiento y fijación de del litigio, decreto y practica de pruebas y fallo). Pues entonces, el proceso ordinario se constituye como el medio eficaz para resolver el conflicto suscitado, existiendo así otro medio o mecanismo de defensa judicial a través del cual se pueda solicitar la protección de los derechos fundamentales que se consideran vulnerados el accionante.

De otra parte, ***El actor no logró acreditar la existencia de un perjuicio irremediable*** que permita avalar la procedencia del amparo como mecanismo transitorio. En efecto, en la tutela no se evidencia elementos probatorios que demuestren alguna circunstancia que configure la presunta ocurrencia de un perjuicio irremediable para él, su hijo o algún otro miembro de su familia, ya que, no se acreditó: i) ***la afectación inminente de los derechos fundamentales*** invocados por el actor, puesto que están afiliados al sistema de salud; ii) ***la urgencia de las medidas*** para remediar o prevenir la afectación, en particular por la situación económica, médica y familiar descrita, debido a que cuentan con dinero proveniente de la terminación del vínculo laboral con la entidad accionada. De esta manera, no se acreditó una potencial afectación al mínimo vital del actor. En efecto,

La Corte ha entendido dicha garantía como:

*"(...) la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional"*⁶.

⁶ Sentencia T-146/19. Magistrada Sustanciadora GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

Conforme a lo expuesto, en **Sentencia T-678 de 2017**⁷, este Tribunal reiteró que el mínimo vital se fundamenta en el concepto de dignidad humana y configura un presupuesto básico para garantizar las condiciones mínimas de subsistencia del individuo. De esta forma, se trata de un postulado que se proyecta en otros derechos fundamentales como la vida (art. 11 C.P.), la salud (art. 49 C.P.), el trabajo (art. 25 C.P.) y la seguridad social (art. 48 C.P.), entre otros.

De esta manera, se trata de una garantía superior que no comporta un carácter cuantitativo sino cualitativo, por lo que su protección no se sustenta en la demostración de un determinado ingreso económico, sino que además, debe tener la virtualidad de producir efectos reales en la satisfacción de las condiciones mínimas de subsistencia de la persona.⁸

Por lo que considera este Despacho que el señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ, al no acredita la existencia de un perjuicio irremediable que amerite la procedencia excepcional de la tutela, el eventual perjuicio ocasionado al actor, no comporta la consumación de un daño antijurídico de carácter irreparable. Entonces, resulta claro para esta agencia judicial, que es improcedente conceder la presente Acción de Tutela como mecanismo transitorio, por cuanto no existe ni está demostrado que se haya causado un perjuicio irremediable, el cual es entendido como el que emerge grave e inminente, no superable de otra forma, sino a través del amparo constitucional. Pues la carga de la prueba la padece quien alega el perjuicio.

Por las anteriores razones, este Despacho procederá a sentar su decisión, en el sentido de declarar IMPROCEDENTE la tutela impetrada por el señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ en nombre propio, contra la entidad UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE, por presunta vulneración a sus derechos fundamentales al derecho petición y al debido proceso, el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, así como la posibilidad de acceso al ingreso mínimo vital, por no encontrar en la situación planteada circunstancias constitutivas de violación o amenaza de derechos constitucionales fundamentales, al no cumplirse el Requisito de subsidiariedad y además no encontrarse probadas circunstancias de debilidad manifiesta.

DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DÉCIMO PENAL MUNICIPAL DE BARRANQUILLA CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS**, Administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de Ley,

⁷ M.P. Carlos Bernal Pulido.

⁸ Sentencia T – 891 de 2013 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, reiterado en la Sentencia T-678 de 2017 M.P. Carlos Bernal Pulido.

RESUELVE:

Primero: **DECLARAR IMPROCEDENTE** la presente acción de tutela instaurada por el señor JOHANN ABAUNZA VASQUEZ en nombre propio, contra la entidad UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL CARIBE, por las razones expuestas en la parte motiva.

Segundo: Por Secretaria General, líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Tercero: De no ser impugnado el presente fallo se remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚPLASE:
NINFA INÉS RUIZ FRUTO
JUEZ.

Firmado Por:

NINFA INES RUIZ FRUTO
JUEZ
JUZGADO 010 MUNICIPAL PENAL CONTROL DE GARANTIAS DE LA CIUDAD
DE BARRANQUILLA-ATLANTICO

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:
4137184b0196db55245f3f11a5dbb142d861876e417f966f21245dce6c412bb3
Documento generado en 19/01/2021 10:45:40 AM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>