



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE VALLEDUPAR

Valledupar, Cesar, Nueve (09) de Junio de dos mil Veinte
(2020)

RAD: 20001-31-03-002-2020-00136-01 Acción de tutela de segunda instancia promovida por **JHON CARLOS MAESTRE ROMERO** contra **COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A. y el MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL**. Derecho fundamental a la Estabilidad Laboral Reforzada, mínimo vital, al trabajo y a la dignidad humana.

ASUNTO A TRATAR:

El Despacho procede a resolver la impugnación interpuesta por la parte accionante JHON CARLOS MAESTRE ROMERO contra la sentencia del 04 de mayo de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Valledupar, Cesar, dentro de la acción de tutela de la referencia.

HECHOS:

Como fundamento fáctico de la acción constitucional la parte accionante en nombre propio adujo en síntesis, lo siguiente:

Es empleado de la empresa Compass Group Services de Colombia S.A., Desempeñándose como Coordinador de Catering en la mina el descanso y Pribbenow, por ende, el día 27 de marzo de 2020, su empleador en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica, decretada por el Gobierno Nacional, debido a la pandemia mundial generada por la proliferación del COVID-19, suspendió su contrato de trabajo de forma unilateral, en contra de su voluntad. Así mismo, en el oficio de suspensión no se estableció una fecha cierta o determinada para retomar las actividades, además de ello, la suspensión del trabajo se hace sin ninguna remuneración económica por tiempo indeterminado, teniendo en cuenta la situación sanitaria que está padeciendo el país le impide poder trabajar en otro lugar y proveer de alimentos a su familia, en la actualidad no cuenta con ningún otro ingreso económico, lo que está generando que su familia este afectada por la falta de alimentos.

Es padre de familia de 2 hijas que dependen económicamente de él, menores de edad ALIANNA SOPHIA MAESTRE MENDOZA de 8 años y ARIADNA MILENA MAESTRE MENDOZA de 5 años.

El Gobierno Nacional, el 17 de marzo de 2020, expide el decreto 417 mediante el cual declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del Coronavirus COVID-19.

Igualmente, el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social en el mes de marzo, expidió las circulares 021 sobre medidas de protección al empleo, 022 sobre fiscalización laboral rigurosa y 027 prohibiciones a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas entre otras. En estas resoluciones se exponen varias opciones diferentes a la suspensión del contrato de trabajo como vacaciones anticipadas o el pago sin la prestación del servicio de qué trata el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

La empresa se encuentra laborando con relativa normalidad en la Loma Cesar, cuenta además con solvencia económica.

PRETENSIONES:

En virtud de lo anterior, la parte accionante solicitó que se le tutelén los derechos fundamentales al trabajo, vida digna, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada y cualquier otro derecho que se determine violado y, en consecuencia,

1.- Se deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo notificado el día 27 de marzo por el señor BAYDER REINALDO RODRÍGUEZ CUEVAS y, en consecuencia, se cancelen los salarios dejados de pagar por el empleador.

2.- Se ordene a la empresa COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA. Adoptar alternativas diferentes a la determinación acogida y en consecuencia cancele los salarios, mientras dura la Emergencia Económica, Social y Ecológica.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

El *iudex a quo*, finalmente con sentencia de 04 de junio de 2020, de 2020, negó por IMPROCEDENTE el amparo solicitado por el señor JHON CARLOS MAESTRE ROMERO contra COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A, y el MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL.

Al considerar que, con el escueto acervo probatorio allegado no se deriva que la empresa accionada haya vulnerado la ley laboral que gobierna la materia, máxime, cuando primero, se procuró que saliera de vacaciones, inclusive, también se le llamó para volver al trabajo y finalmente ninguna de las dos situaciones se ha concretado, sin que exista prueba fehaciente de que sea responsabilidad de la accionada que el actor no haya podido prestar sus servicios los últimos días.

Establece que, el Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social no ha vulnerado los derechos fundamentales que alega el actor en el presente trámite, pues los lineamientos generales que ha pronunciado no son la causa del hecho que a juicio del actor ha originado la vulneración, es decir, la suspensión del contrato de trabajo.

FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN:

Dentro del término legal, el accionante impugnó el fallo de primera instancia para alegar lo siguiente:

Argumenta que, es el Ministerio de Trabajo, quien debe informar si expidió autorización alguna a la Empresa Compass Group Services de Colombia para que esta de forma unilateral suspendiera su contrato de trabajo, y si lo hizo, dicho Ministerio sería solidario en la vulneración de los derechos invocados en la acción Constitucional.

En virtud de lo anterior, solicita dejar sin efectos el fallo notificado donde se niega la acción de tutela, así mismo, pide vincular al presente trámite al Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, además de ello, se le brinde la protección de sus derechos vulnerados y los de sus hijas menores de edad, por ser sujetos de especial protección.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Reiteradamente han venido sosteniendo los Jueces y Tribunales que la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Carta Magna y desarrollada por el Decreto 2591 del 91, es un mecanismo judicial de protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales mediante un procedimiento preferente y sumario, cuando quiera que ellos resulten vulnerados o amenazados generalmente, por autoridad pública o de un particular en los términos que señala la ley. Se trata de una acción que presenta como características fundamentales la de ser un mecanismo inmediato o directo para la debida protección del derecho constitucional fundamental violado; y la de ser subsidiaria, esto es, que su implantación solamente resulta procedente a falta de otro medio de defensa judicial.

De lo anterior se colige que la acción de tutela sólo procede para amparar derechos fundamentales, cuando estos resulten vulnerados o amenazados por acción u omisión de una autoridad pública, o en casos especiales por particulares, cuando estos tengan entre sus funciones la prestación de servicios públicos o cuando entre accionante y accionado exista una relación de subordinación o indefensión.

De acuerdo con la impugnación promovida, el problema jurídico a resolver se reduce a establecer, ¿si la sentencia de primera instancia impugnada, se ajusta a los fundamentos facticos, jurídicos y jurisprudenciales vigentes para declarar improcedente el amparo implorado?

De igual forma, en la Sentencia T 030 - 2015, se ha manifestado lo siguiente:

"La acción de tutela es un mecanismo de origen constitucional de carácter residual y subsidiario, encaminado a la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas que están siendo amenazados o conculcados. Ello en consonancia con el artículo 86 de la Constitución, los artículo 6° numeral 1, del Decreto 2591 de 1991 que establecen como causal de improcedencia de la tutela: "cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio

para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos mecanismos será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante." El carácter subsidiario y residual de la acción de tutela ha servido a la Corte Constitucional para explicar el ámbito restringido de procedencia de las peticiones elevadas con fundamento en el artículo 86 de la Carta Política, más aún cuando el sistema judicial permite a las partes valerse de diversas acciones ordinarias que pueden ser ejercidas ante las autoridades que integran la organización jurisdiccional, encaminadas todas a la defensa de sus derechos.

En este sentido, la jurisprudencia de la Corte ha sido enfática en la necesidad de que el juez de tutela someta los asuntos que llegan a su conocimiento a la estricta observancia del carácter subsidiario y residual de la acción. En este sentido, el carácter supletorio del mecanismo de tutela conduce a que solo tenga lugar cuando dentro de los diversos medios que pueda tener el actor no existe alguno que sea idóneo para proteger objetivamente el derecho que se alegue vulnerado o amenazado. Esta consideración se morigera con la opción de que a pesar de disponer de otro medio de defensa judicial idóneo para proteger su derecho, el peticionario puede acudir a la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. De no hacerse así, esto es, actuando en desconocimiento del principio de subsidiariedad se procedería en contravía de la articulación del sistema jurídico, ya que la protección de los derechos fundamentales está en cabeza en primer lugar del juez ordinario.

Sentado lo anterior, corresponde aclarar aquellos eventos que la jurisprudencia constitucional ha determinado como perjuicio irremediable. En relación a este tema, esta Corporación ha explicado que tal concepto "está circunscrito al grave e inminente detrimento de un derecho fundamental, que deba ser contrarrestado con medidas urgentes, de aplicación inmediata e imposterables, para neutralizar, cuando ello sea posible, la violación del derecho." En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha elaborado varios criterios para determinar su existencia que se resumen en la inminencia, la gravedad, la urgencia y la imposterabilidad de la intervención:

"**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 imposterabilidad** 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."

En jurisprudencia reiterada, este tribunal, ha expuesto el alcance del perjuicio irremediable en los siguientes términos:

"En primer lugar, el perjuicio debe ser inminente o próximo a suceder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestren, tomando en cuenta,

además, la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio ha de ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de determinación jurídica. En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser imposterables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable”

Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha previsto que la valoración de los requisitos del perjuicio irremediable, debe efectuarse teniendo en consideración las circunstancias que rodean el caso objeto de estudio, en la medida en que no son exigencias que puedan ser verificadas por el fallador en abstracto, sino que reclaman un análisis específico del contexto en que se desarrollan.

Según lo preceptuado en el artículo 86 C.P., la acción de tutela procede como mecanismo subsidiario de exigibilidad judicial de los derechos fundamentales, de modo que ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, deberá preferirse este, a menos que esté acreditada la inminencia de un perjuicio irremediable que reste idoneidad a ese mecanismo. El incumplimiento de este requisito de subsidiariedad fue la razón de la decisión de ambas instancias en el presente asunto, quienes unívocamente concluyeron que el asunto debía tramitarse ante la jurisdicción civil ordinaria, específicamente por el procedimiento verbal sumario, que entre sus asuntos contempla aquellos relativos a la autorización de salida del país de los menores por parte de sus padres.

Suspensión del contrato laboral

“El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional. Interesa para efectos de la presente tutela la causal prevista en el numeral primero, pues fue la alegada por la empresa empleadora con el fin de justificar la suspensión del contrato laboral del actor, teniendo en cuenta que el contrato comercial firmado con Cenipalma se terminó el 31 de diciembre de 2016 y fue con ocasión del mismo que se vinculó al actor, tal como se desprende del documento obrante a folios 14 a 16 del cuaderno principal.

El artículo 53 de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.

Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad

social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado.

En ese orden de ideas, al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello dejar de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el empleador quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.

Finalmente, el artículo 52 del entramado normativo ya citado hace referencia a que una vez desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados, no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres días siguientes a la notificación o aviso"

Estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia

El derecho a la estabilidad laboral "(d)esde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido". Sin embargo, este derecho acoge mayor relevancia cuando el empleado se encuentra en condición de debilidad manifiesta, debido, entre otros, a las particulares condiciones de salud y capacidad económica, evento en el cual surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual "se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial."

Están en condición de debilidad manifiesta los trabajadores que puedan catalogarse como "(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les "impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la "estabilidad laboral reforzada".

La protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada se genera para quienes ven disminuida su fuerza de trabajo independientemente de que se hubiese emitido o no el certificado de pérdida de capacidad^[15].

Bajo estos parámetros se ha sostenido que (i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.

Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber, genera obligación del juez de presumir que el despido fue

discriminatorio, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato, no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (ii) el derecho al reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones o, como se ha venido reconociendo recientemente, la renovación del contrato, en ambos casos las condiciones laborales deben estar acordes con sus condiciones de salud; (iii) el derecho a recibir capacitación en caso de que el empleado deba desempeñarse, por sus condiciones de salud, en un nuevo cargo; y (iv) a recibir "una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren" (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997).

La **Sentencia SU - 449 de 2016**, establece sobre fuerza mayor y caso fortuito lo siguiente:

"La fuerza mayor sólo se demuestra: mediante la prueba de un hecho externo y concreto (causa extraña).

(...) lo que debe ser imprevisible e irresistible no es el fenómeno como tal, sino sus consecuencias (...) para poder argumentar la fuerza mayor, el efecto del fenómeno no solo debe ser irresistible sino también imprevisible, sin que importe la previsibilidad o imprevisibilidad de su causa.

(...) además de imprevisible e irresistible debe ser exterior al agente (...) no provenir de su culpa (...)".

SOLUCIÓN AL CASO CONCRETO:

Para comenzar, la repuesta al problema jurídico es de carácter positivo, para lo cual se confirma la sentencia impugnada por razones que el accionante cuenta con otro medio de defensa judicial y, por lo tanto, dentro del presente juicio constitucional no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable que haga viable el amparo de manera transitoria.

Tenemos que, la acción de tutela goza del principio de subsidiariedad, conforme al artículo 86 de la Constitución, el cual lleva inmerso la imposición de que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La acción constitucional, en estos casos, debe cumplir con los preceptos estipulados por la Corte para la configuración de un perjuicio irremediable en caso de existir otro medio de defensa judicial, dichos requisitos que debe reunir el perjuicio para que sea tenido en cuenta como irremediable y permita prosperar con la acción son: los siguientes: **(i)** debe ser inminente; **(ii)** debe requerir de medidas urgentes para ser conjurado; **(iii)** debe tratarse de un perjuicio grave; y **(iv)** solo puede ser evitado a partir de la implementación de acciones impostergables.

De acuerdo a lo anterior, el juez de tutela no es competente para dirimir las controversias originado entre el trabajador y el empleador, puesto que, para ello, el ordenamiento jurídico tiene ha establecido mecanismos idóneo y eficaces para solucionar el conflicto originado, por ende, el juez natural en el presente Juez Laboral del Circuito, el cual el judex de tutela no puede reemplazar ni desplazar los medios ordinarios establecidos para tal fin.

Descendiendo al caso concreto, el actor de la tutela acude a este juez constitucional en búsqueda de la protección de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo y se le pague los salarios dejados de percibir y por último, ordene a la empresa COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA. Adoptar alternativas diferentes a la determinación acogida y en consecuencia cancele los salarios mientras dura la Emergencia Económica, Social y Ecológica.

Primero que todo, la suspensión del contrato de trabajo en nuestro ordenamiento jurídico laboral se fundamenta en el art 51 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales se citan en su literal así:

ARTICULO 51. SUSPENSION Artículo subrogado por el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.

3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

Ahora bien, de acuerdo a la contestación por la parte accionada, inclusive, los avisos de DRUMMOND aportados por la entidad accionada, se vislumbra que la suspensión a los contratos de trabajo por parte de la Multinacional referida a la empresa accionada, fue por causa a la Pandemia Covi-19, "Coronavirus", encuadrándola dentro del numeral primero de la citada norma.

Cabe resaltar que, un hecho notorio la declaratoria del estado de emergencia ecológica y sanitaria por parte del Presidente de la República, a través de los decreto 417 y 637 de 2020, donde se dispuso lo siguiente **"Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, por el término de treinta (30) días calendario, contados a partir de la vigencia de este**

decreto" a partir de allí, estas medidas se han prorrogados por medio dado a la propagación del Covid-19, puesto que, es notorio que las cifras de contagios en todo el territorio Nacional, tal circunstancia no se pone en tela juicio.

Así mismo, ante la presente situación el Ministerio de Trabajo, expidió las Circulares 021 de 2020, donde buscando las estrategias de proteger el empleo estipuló algunos lineamientos que las empresas deben seguir para proteger el trabajador, allí se estableció los siguientes puntos: el trabajo en casa, el teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales anticipadas y colectivas, permisos remunerados - salarios sin prestación del servicio, es decir, estas alternativas brindadas y expuestas por el Órgano del trabajo, deberían tenerse en cuenta por parte de las empresas empleadoras y no incurrir en despidos masivos.

Por su parte, la circular 022 de 2020, proferida por la misma entidad, **"estableció que la valoración de fuerza mayor corresponde de manera funcional al Juez de la República, quien determinara o no su existencia con base en los hechos puesto a su consideración"** esto significa, que el máximo órgano administrativo en protección del trabajador, consideró que dicha causa deber ser valorada por el juez ordinario laboral y no el juez de tutela, por razones que aquel escenario procesal se consagra una consagra una amplitud de términos para que el administrador de justicia tome una decisión en derecho, una vez haya obtenido las pruebas suficientes sobre el conflicto planteado.

Además de ello, con la expedición de la Resolución 803 de 2020, dispuso **"los trámites radicados o que se radiquen en todas las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales denominados "Autorización a empleador para la suspensión temporal de actividades hasta por 120 días" y sobre "Autorización empleador para despido colectivo de trabajadores por clausura de labores total o parcial, en forma definitiva o temporal" de conformidad a las consideraciones mencionadas"** por lo tanto, es el Ministerio del Trabajo, la autoridad administrativa competente para recibir las peticiones por parte de los empleadores para que ellos procedan a despidos colectivos y/o suspensión temporal de actividades hasta por 120 días.

En el caso que no ocupa, la empresa accionada manifestó a este juez de tutela que antes de entrar a esta situación le ofreció vacaciones, sin embargo, no las quiso tomar, además, le ha solicitado que retorne a sus labores y no querido, pues, como prueba de ello, aporta pantallazos de wasat y audios donde se le ha manifestado que debe retornar a las labores, sin embargo, el actor ha dicho que no.

Así mismo, en las pruebas practicada por el juez a-quo, donde le formuló varias preguntas, 1. Si la empresa tutelada antes de suspender el contrato de trabajo, le ofreció salir a disfrutar de un periodo de vacaciones. 2. Si con posterioridad a la suspensión del contrato una empleada de la empresa tutelada, se ha comunicado con él para manifestarle que puede empezar a laborar, en caso positivo manifieste cuantas veces se ha dado la comunicación con ella, y por qué no ha acudió a laborar. 3. Indique si en la

actualidad se encuentre laborando con la tutelada y el actor respondió lo siguiente:

1. la empresa ofreció salir a vacaciones, pero haciendo una modificación al contrato queriendo obligarme a firmar otro si es decir una modificación al contrato, valga la pena resaltar que las vacaciones que solicité no fueron anticipadas, son las causadas de la anualidad 2019 - 2020. (mi fecha de ingreso a la empresa fue el 31 de enero 2015) 2. El 08 de abril se comunicaron conmigo preguntando si estaba dispuesto a laborar a lo que respondí afirmativamente. El día 9 de abril se comunicaron nuevamente a las 11:58 pm consultándome algunas cuestiones de salud y los turnos que venía realizando, el mismo día 09 de abril siendo las 02:28 pm me dijeron que me presentara el día 10 de abril en el parqueadero de Copetran, pero esto no fue posible debido a que hubo disturbios en el parqueadero de Copetran debido a que la población no dejó salir los buses. El día 11 de abril aproximadamente a las 6:25 pm me traté de comunicar con la señora Deimis Moreno de Recursos Humanos, ante la imposibilidad le envié un audio donde manifestó que se estaban comunicando con el personal para ingresar más temprano, luego le pregunté sobre la logística para recoger el personal y desde ese momento no hubo más comunicaciones con la empresa, finalmente no me convocaron a trabajar. 3. No estoy laborando hasta el momento con la empresa.

Por lo anterior, podemos decir que la empresa ha tenido en cuenta la Circular 021 de 2020, expedida por el Ministerio del Trabajo, puesto que le ofreció la alternativa de salir vacaciones, pues, el hecho que la haya manifestado la modificación del contrato eso no está probado, lo relevante es que el actor en su decisiones pudo haber evitado en estar en la presente situación sin estar devengando salario; sin embargo, la empresa la ha manifestado que retorne a las labores y no ha querido, como prueba de ello, están los pantallazos de Wasat.

No obstante, el actor alega que la juez falladora no tuvo en cuenta la existencia de las dos (02) hijas menores de edad que depende económicamente de él y son sujetos de especial protección constitucional, hecho este que no está acreditado dentro del presente juicio constitucional, no se avizora los Registros Civiles de Nacimiento de las menores, además de ello, no existe prueba siquiera sumaria que demuestre su condición de padre de familia, el cual no solo debe afirmarse, sino, acreditarse, situación que no fue así, inclusive, la empresa alega esa condición de padre de familia y tampoco existe prueba que la empleadora haya tenido conocimiento antes de su despido.

Así entonces, la figura de la suspensión del contrato de trabajo, no puede mirarse de una manera negativa, puesto que, es un mecanismo que tienen las empresas por causa económicas y aras de conservar el empleo proceden a aplicar dicha figura, además, es una medida temporal así lo establece el art. 52 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTICULO 52. REANUDACION DEL TRABAJO. Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el {empleador} debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

ARTICULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSION. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios

de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

Así entonces, la figura de la suspensión del contrato de trabajo, aunque el trabajador crea que puede estar afectado con dicha suspensión, es una manera de conservar el empleo, incluso, la parte accionada aportó las planillas de pago de salario hasta el mes de marzo y el pago de salud y pensión en los meses en que ha estado suspendido el contrato de trabajo, lo cual, le asiste la buena fe a la empresa tutelada en su actuar con respecto a la suspensión; No obstante, cabe resaltar el actor presta sus servicios en la empresa DRUMMOND quien decidió suspender los contratos de trabajo a COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A., debido a la declaratoria del Estado de Emergencia, Social y Sanitaria, declarada por el Presidente de la República, por causa de la propagación del virus Covid-19, por ende, no es capricho o una decisión arbitraria del empleador, igualmente, la parte tutelada indica que el actor retornó a las labores en el mes de abril y la comunidad no dejó ingresar los buses.

Así las cosas, razón le asiste a la juez falladora puesto que no es el juez de tutela quien tiene la competencia de resolver el presente asunto, es el juez laboral, así también lo ha determinado el Ministerio del Trabajo a través de las circulares emitidas referidas, es el juez quien le toca valorar si la causa se encuadra dentro de caso fortuito y fuerza mayor y no el juez de tutela.

Es dable aclarar que, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fue vinculado al trámite constitucional, fue notificado, sin embargo, no contesto los hechos de la tutela, y además, no se percibe que estuviera incurriendo en vulneración alguna de los derechos fundamentales así como lo afirmó la juez a-quo.

Sin más elucubraciones, se procede a confirmar la sentencia de data 04 de mayo de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Valledupar.

En razón y mérito de lo anteriormente expuesto, El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Valledupar administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de data 04 de mayo de 2020, proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Valledupar, por las motivaciones expuestas.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE a las partes de esta providencia por el medio más expedito.

TERCERO: En consecuencia, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de esta sentencia, envíese el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚPLASE

GERMAN DAZA ARIZA
Juez.