



Referencia: Acción De Tutela.

Accionante: JHON CARLOS MAESTRE ROMERO.

Accionado: COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A, Y EL MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL.

Radicación: 20-001-40-03-003-2020-00136-00.

Valledupar, cuatro (4) de mayo de dos mil veinte (2020).

ASUNTO A RESOLVER:

Se procede a resolver la acción de tutela promovida por Jhon Carlos Maestre Romero en contra de COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A. y el MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL.

SINTESIS DE LOS HECHOS.

Indica el accionante, que está vinculado laboralmente a través de la empresa Compass Group Services de Colombia S.A. y se desempeñaba como Coordinador de Catering en la mina el Descanso y Pribbenow, hasta el día 27 de marzo de 2020 cuando su empleador, a raíz de la Emergencia Económica, Social y Ecológica decretada por el Gobierno Nacional debido a la pandemia generada por la proliferación del COVID-19, le suspendió el contrato de trabajo de forma unilateral, en contra de su voluntad.

Manifiesta además, que en la suspensión no se estableció una fecha cierta o determinada para volver a retomar las actividades que venía desempeñando en la empresa, y dicha suspensión se hizo sin ninguna remuneración económica y por tiempo indeterminado, debido a la situación sanitaria que padece el país, situación que le impide trabajar en otro lugar y proveer de alimentos a su familia, al no contar con otro ingreso económico, lo que genera que su núcleo familiar se afecte ante la falta de alimentos ya que es padre de familia de 2 hijas las cuales dependen económicamente de lo que él produzca.

Continúa afirmando, que 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 prohibición 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.

Finaliza manifestando el accionante que la empresa accionada actualmente se encuentra laborando con relativa normalidad en la Loma Cesar, cuenta además con solvencia económica.



DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VIOLADOS.

La parte actora en la solicitud señala como derechos fundamentales violados o amenazados, el trabajo, el mínimo vital, a la vida digna y la estabilidad laboral reforzada,

PRETENSIONES.

El actor solicita se le protejan los derechos fundamentales ya mencionados, y como consecuencia de ello

1. Se deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo notificada 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.
3. 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.

RESPUESTA DE LOS ACCIONADOS

1. COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A.

La accionada Compass Group Services De Colombia S.A, al pronunciarse sobre los hechos de la acción de tutela, indicó lo siguiente:

Frente a HECHO PRIMERO indicó que es cierto, en efecto, el señor Jhon Carlos Maestre Romero es trabajador de Compass Group Services Colombia S.A. desde el 31 de enero de 2015, a través de un contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada, que el accionante funge en el cargo de coordinador catering.

Respecto a los hechos SEGUNDO, TERCERO Y CUARTO indicó que no son ciertos de la forma como los plantea la parte actora, toda vez de ninguna manera, es dable acceder, aceptar y dar por ciertos los supuestos de hecho que el hoy accionante presenta de manera malintencionada y acomodada a sus intereses, toda vez que, el señor Jhon Carlos Maestre Romero, omite mencionar que, previo a la suspensión del contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, procuró en su caso particular, adoptar otras alternativas diferentes a las que hoy son objeto de reprocha, aun cuando a la fecha, se ha restablecido la operación por parte de su representada (en un porcentaje menor, pero algo se ha reactivado), que a pesar de que se han requerido los servicios personales del actor, garantizándole todas las medidas de salubridad e higiene para evitar el contagio y contención del COVID – 19, el hoy accionante ha sido renuente, por lo que, en su caso particular ha sido imposible levantar la suspensión del contrato de trabajo fundamentada en la situación irresistible e imprevisible de fuerza mayor consecuencia de la pandemia.



Que en efecto, como se indicó anteriormente, de ninguna manera puede predicarse como arbitrario, el hecho que Compass Group Services Colombia S.A. hubiera acudido a la suspensión del contrato de trabajo que dispone el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, pues previo a esto, debe indicarse que en fecha del 25 de marzo de 2020, se comunicó telefónicamente con el señor Jhon Carlos Maestre Romero a fin de ofrecerle el disfrute de dieciocho días de vacaciones que tenía ya causadas a partir del 27 de marzo de 2020, circunstancia frente a la cual, el actor expresó su negativa de manera rotunda y sin consideración alguna a las actuales circunstancias.

Arguye que GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., en su calidad de empleador, ha procurado por escenarios de diálogo y concertación con sus trabajadores, a fin de garantizar la conservación de sus puestos de trabajo y en aras de que las actuales circunstancias económicas, sociales y sanitarias impacten lo menos posible, sin embargo, ello requiere de la colaboración mutua, fidelidad y ayuda entre trabajadores y empleadores, pues, de no ser así, incluso, la subsistencia de la empresa podría ser inminente, que el señor Jhon Carlos Maestre Romero, estos escenarios de ayuda, colaboración y dialogo en procura de acuerdos mutuos, de ninguna manera han sido posibles, pues el accionante siempre quiere imponer su voluntad, incluso, se insiste, aun cuando a la fecha, se han retomado algunas operaciones en donde se ha requerido de los servicios del actor, él ha sido renuente.

Expone que es importante mencionar que, Compass Group Services Colombia S.A., en su calidad de contratista autónomo e independiente, presta servicios de alimentación y camarería en las instalaciones de la empresa DRUMMOND LTD. ubicadas en La Loma, Cesar, empresa que, en virtud de la emergencia sanitaria, económica y social decretada por el Gobierno Nacional y la orden de aislamiento preventivo obligatorio, suspendió sus labores a partir del día 26 de marzo de 2020, siendo imposible en tal sentido la ejecución del contrato de trabajo, que la empresa, en cumplimiento de las disposiciones consignadas en las circulares expedidas por el Ministerio de Trabajo, como primera medida, con el propósito de conservar el empleo y garantizar a los trabajadores unos ingresos durante la vigencia de la emergencia actual decretada por el Gobierno

En lo atinente al hecho QUINTO precisó que No le consta, ya que las circunstancias personales del demandante, tales como la conformación de su núcleo familiar, no es posible que le consten a Compass Group Services Colombia S.A., habida cuenta que dicha información es personalísima del señor Jhon Carlos Maestre Romero, que teniendo en cuenta la descripción fáctica que refiere la parte demandante, resulta pertinente indicar que le corresponde a la parte activa probar los supuestos de hecho que manifiesta, pues es en él, en quien reside la carga de la prueba de lo que arguye.



A los hechos SEXTO y SEPTIMO contestó manifestando que son ciertos, ya que el Despacho no puede omitir las actuales circunstancias que está atravesando todo el mundo a causa de la pandemia causada por el COVID – 19, razón por la cual, el Gobierno Nacional ha emitido diversos Decretos-Ley y Circulares encaminadas a la prevención y protección del contagio, lo que a su vez ha generado que algunas empresas, hayan cambiado su actividad temporal, otras hayan acordado con sus trabajadores el disfrute de sus vacaciones, licencias no remuneradas e, incluso, para garantizar la subsistencia de la Empresa, han suspendido los contratos de trabajo ante la falta de capacidad económica para solventar las acreencias laborales propias de una relación de trabajo. Y que si bien es cierto que el Ministerio del Trabajo adoptó las circulares que arguye el actor, según las cuales versan, sobre las modalidades para ejercer la labor, en donde se tiene que al ser Compass Group Services Colombia S.A, una empresa que presta los servicios de alimentación y camarería en las instalaciones de la empresa Drummond LTD, ubicadas en La Loma, Cesar, se tiene que obviamente las posibilidades de trabajo en casa o teletrabajo no pueden ser empleadas.

Que, la Circular 021 de 2020, indica, precisamente la palabra: posibilidad del “salario sin prestación del servicio”, sin que esa palabra tenga la fuerza vinculante, dado que no puede contradecir la Ley misma, máxime si se tiene que estamos frente a una circular. Distinto sería si se hallara cobijada en la norma sustancial como lo es el Código Sustantivo del Trabajo, nótese que se señala “posibilidad”, dado que la circular no puede estar por encima de la Ley, toda vez que la única que la puede modificar es la Constitución Nacional.

Que, Compass Group Services Colombia S.A., en su calidad de empleador, ha procurado por escenarios de diálogo y concertación con sus trabajadores, a fin de garantizar la conservación de sus puestos de trabajo y en aras de que las actuales circunstancias económicas, sociales y sanitarias impacten lo menos posible, sin embargo, ello requiere de la colaboración mutua, fidelidad y ayuda entre trabajadores y empleadores, pues, de no ser así, incluso, la subsistencia de la empresa podría ser inminente, que En relación con el señor Jhon Carlos Maestre Romero, estos escenarios de ayuda, colaboración y dialogo en procura de acuerdos mutuos, de ninguna manera han sido posibles, pues el accionante siempre quiere imponer su voluntad, incluso, se insiste, aun cuando a la fecha, se han retomado algunas operaciones en donde se ha requerido de los servicios del actor, él ha sido.

2. MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, omitió responder el requerimiento judicial, a pesar de habersele comunicado en legal forma.

PROBLEMA JURÍDICO.

El problema jurídico sometido al escrutinio del despacho, consiste en dilucidar si en efecto, ¿Compass Group Services De Colombia S.A. y el Ministerior del Trabajo y de la Seguridad Social, le están vulnerando al accionante Jhon Carlos



Maestre Romero, los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, la vida digna y la estabilidad laboral reforzada, como consecuencia de haber suspendido el vínculo laboral que tiene con esa empresa?

CONSIDERACIONES

Una de las características axiales de la acción de tutela es su carácter residual y subsidiario, lo cual impone una sola lectura: su procedencia está supeditada a que quien la utiliza carezca en absoluto de otro mecanismo de acción judicial, con la única excepción de cuando se interpone como mecanismo transitorio para precaver un perjuicio irremediable.

Sobre ello, la CORTE CONSTITUCIONAL en la sentencia T – 1190 de 2.004 expuso:

“La Corte Constitucional - en ejercicio de su función de guardiana de la integridad y supremacía de la Constitución - ha tenido oportunidad de decantar la interpretación de la norma al establecer que, a falta de la existencia de mecanismos ordinarios de protección, la tutela es la acción principal y definitiva de defensa de los derechos fundamentales; más, cuando dichos mecanismos existen, pero son insuficientes para proveer una protección efectiva, la tutela procede subsidiariamente, de manera transitoria, a fin de evitar la concreción de un perjuicio irremediable. Excepcionalmente, la Corte ha admitido la procedencia de la tutela subsidiaria con carácter definitivo cuando, pese a la existencia de mecanismos ordinarios de defensa, su recurrencia no haría desaparecer el perjuicio irremediable.

“De dicha interpretación se deduce que, frente a la existencia de otras vías judiciales de defensa, la acción de tutela no actúa como mecanismo principal de protección, sino, -apenas- como herramienta subsidiaria. La índole subsidiaria de la acción de tutela se justifica, entre otras cosas, en la necesidad de preservar los espectros de competencia de las jurisdicciones ordinarias. Efectivamente, al instaurar la tutela como mecanismo subsidiario de amparo, el constituyente quiso evitar la intromisión del juez de tutela en la órbita decisoria del juez natural, conservando a su vez la estructura de las jurisdicciones ordinarias y, por ende, la organización de la Administración de Justicia.”.

Ahora bien, la insular existencia de otro medio de defensa judicial no hace improcedente el amparo perseguido, sino que el juzgador debe evaluar si ese mecanismo realmente resulta idóneo y eficaz. Sobre el tema, la corte en la sentencia T – 795 de 2.011 expuso:

“Es así como en aquellos casos en que se logra establecer la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, debe ponderarse la idoneidad de dicho medio de protección, valorando el caso concreto y determinando su eficacia en las circunstancias específicas que se invocan en la tutela. Por esta razón, el juez



constitucional debe establecer si el procedimiento alternativo permite brindar una solución ‘clara, definitiva y precisa’ a las pretensiones que se ponen a consideración del debate iusfundamental y su eficacia para proteger los derechos invocados.”.

En relación a la procedencia de la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, la jurisprudencia constitucional en la sentencia T – 351 de 2.005 definió esta clase de perjuicio como “aquel que resulta del riesgo de lesión al que una acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares somete a un derecho fundamental que, de no resultar protegido por vía judicial en forma inmediata, perdería todo el valor subjetivo que representa para su titular y su valor objetivo como fundamento axiológico del ordenamiento jurídico”, puntualizando también la jurisprudencia que tal perjuicio debe ser inminente, las medidas que se requieran para conjurarlo deben ser urgentes, su entidad debe ser de gravedad, y el amparo debe ser impostergable.

En lo que respecta a la procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral del trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, la Corte Constitucional ha reiterado que esta es procedente para solicitar dicho reintegro, siempre que se busque la protección de la estabilidad laboral reforzada, así lo dejó sentado en la Sentencia T-594 de 2.012, al establecer que:

“Como regla general, esta Corte ha señalado que la acción de tutela no es mecanismo principal para solicitar un reintegro laboral, independientemente de la causa que generó la ruptura del vínculo. Es la jurisdicción común (ordinaria laboral o contencioso administrativa), el camino natural para determinar los derechos laborales, entre ellos el reintegro.

“No obstante, cuando el accionante es un sujeto en condiciones de debilidad manifiesta (menores de edad, mujeres en estado de embarazo o trabajador discapacitado), se activa la protección constitucional conocida como estabilidad laboral reforzada.

“Así, ante la necesidad de amparar derechos de sujetos especialmente protegidos por la Constitución, la Corte ha precisado, frente al caso específico de empleados en situación de discapacidad o limitación, despedidos sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, que es posible acceder al reintegro por orden de tutela, para restablecer su derecho a la estabilidad laboral reforzada.” (Negrillas ajenas al texto).

En ese contexto es dable concluir que, la procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral del trabajador en condiciones de debilidad manifiesta, la vía constitucional es más expedita y eficaz para proteger los derechos laborales, que el mecanismo común de defensa judicial, con el retardo normal que ello comporta.



EXÁMEN DEL CASO CONCRETO.

Tal como se dejó expuesto en el problema jurídico, el accionante Jhon Carlos Maestre Romero interpuso la presente acción de tutela, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, la vida digna y la estabilidad laboral reforzada, por parte de Compass Group Services De Colombia S.A., como consecuencia de haber omitido restablecerle el vínculo laboral. Igualmente, solicita le cancelen los salarios dejados de percibir mientras finalice la Emergencia Económica, Social y Ecológica y así mismo, adopté alternativas diferentes a la determinación acogida.

Revisadas las pruebas recaudadas en el discurrir del presente trámite, encuentra probado el despacho de los documentos arrimados al expediente, que entre el accionante y la hoy accionada existe una relación laboral mediante contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada desde el 31 de enero de 2015, el cual fue suspendido por parte de su empleador Compass Group Services De Colombia S.A, el día 27 de marzo de 2020, a raíz de la Emergencia Económica, Social y Ecológica decretada por el Gobierno Nacional debido a la pandemia generada por la proliferación del COVID-19.

Ahora bien, tal como lo expone el tutelante, a la fecha de la suspensión del contrato de trabajo, y de hecho en la actualidad, el país enfrenta una Emergencia Económica, Social y Ecológica la cual fue decretada por el Gobierno Nacional debido a la pandemia generada por la proliferación del COVID-19, lo cual es un hecho notorio.

Así, se observa que en este caso la tutela solicitada no está llamada a concederse, por cuanto se evidencia que la suspensión de que ha sido objeto el contrato de trabajo celebrado entre Jhon Carlos Maestre Romero y Compass Group Services De Colombia S.A. tiene su origen en una circunstancia imprevisible, como lo es la propagación en el mundo de la enfermedad causada por el Covid-19, lo que conllevó a que la empresa Drummon LTD, a suspender los servicios contratados con su contratista Compass Group Services De Colombia S.A. la cual como se dijo es la empleadora del actor.

Tal y como se expone, en principio se encuentra justificada la actuación de la tutelada de suspender el contrato de trabajo con el accionante, al avizorarse que a su vez la empresa en la cual finalmente desempeñaba sus labores el accionante suspendió el contrato con el empleador de éste, máxime cuando se trata del ejercicio de labores que por su naturaleza no se pueden desarrollar desde casa, teletrabajar o hacerlo con jornada flexible, posibilidad a la que han recurrido algunas empresas en la medida de que la naturaleza de la labor lo permita.

En este orden de ideas, el hecho imprevisible que llevó a la suspensión del contrato de trabajo, prima facie es de aquellos que impiden la ejecución del contrato de trabajo. Ahora bien, del acervo probatorio recaudado se desprende



que el accionante fue notificado de la suspensión del contrato de trabajo, explicándosele el fundamento del hecho imprevisible que originó dicha suspensión, y garantizándosele el pago de la seguridad social, es decir, el empleador tutelado ha demostrado que ha seguido cumplimiento las obligaciones que este caso le impone la ley.

Adicional a lo dicho, se encuentra que respecto del agotamiento de otras posibilidades por parte de la empresa previa a la suspensión del contrato de trabajo, las partes han presentado posiciones opuestas, pues mientras el actor manifestó en su tutela que se acudió a la suspensión del contrato de manera inmediata la empresa accionada indica que inicialmente le ofreció al trabajador Jhon Maestre salir a vacaciones, lo cual él no aceptó y que de hecho se ha reanudado parcialmente la actividad, pero ha sido éste quien no ha aceptado regresar a la labor, circunstancia que amerita un debate probatorio más amplio, que no fue posible desarrollar en este trámite por su naturaleza sumaria.

Y se dice que no fue posible desarrollar en este trámite, por cuanto, pese a haber oficiado al actor para que aclarara los puntos en el debate, em su respuesta se limitó a manifestar que:

“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.”

De lo que se deduce que es cierto lo dicho por la empresa en cuanto a que, antes de suspenderle el contrato de trabajo se le sugirió tomar vacaciones -aunque no se pudo esclarecer bajo qué condiciones- y además, que de la tutelada una empleada se comunicó con el actor para efectos de reanudar la labor desempeñada pero a la fecha tal reanudación no se ha materializado, según la empresa por la renuencia del accionante y éste último no precisó los motivos por los cuales a la fecha no ha regresado al trabajo, pues se limitó a manifestar que no le contestaron cuando preguntó por la logística para recoger el personal.

Precisamente, debido a la controversia planteada por las partes, y la incertidumbre respecto del derecho que le corresponde al accionante para devengar el salario en el periodo de tiempo durante el cual ha sido objeto de suspensión del contrato, cabe traer a colación la sentencia T-1496 de 2000¹, en la cual la Corte sintetizó las

¹ M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez.



reglas que la jurisprudencia había decantado para determinar la procedencia excepcional de la acción de tutela para la reclamación de acreencias laborales:

*“ (...) 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 íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental.”* (negrillas ajenas al texto original)

En este caso, encuentra el Juzgado que se impone la declaratoria de improcedencia de esta acción, pues como ha dicho la Corte Constitucional en la sentencia T-251/18 cuando (i) a pesar de los esfuerzos probatorios realizados durante el proceso de tutela, no resulta posible dar por acreditadas las condiciones para negar o conceder la protección del derecho fundamental alegado, ni para declarar los supuestos que dan lugar a un amparo transitorio para evitar un perjuicio irremediable y, adicionalmente, (iii) no sea factible apoyarse en la presunción de veracidad prevista en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991² deberá, en principio, declararse la improcedencia de la acción de tutela.

La regla anterior se refiere entonces a eventos en los cuales existe una intensa contienda probatoria y la parte accionada no sólo ha dado respuesta al reclamo, sino que también ha controvertido las pruebas allegadas al proceso. En esos casos, la discusión probatoria es de tal magnitud que -a efectos de asegurar el respeto del principio de imparcialidad que rige la actividad judicial- deberá acudir a los medios judiciales ordinarios. De lo contrario, esto es, si a pesar de existir serias dudas sobre lo ocurrido, el juez de tutela se viera obligado a adoptar una decisión -que niegue o conceda la protección-, la acción de tutela podría convertirse en fuente de injusticias. Cabe aquí referir lo dicho por la Corte en una de sus primeras providencias al señalar que la decisión del juez de tutela “no

² En la sentencia T-229 de 2007 indicó al respecto este Tribunal: “En ese orden de ideas, la presunción de veracidad fue concebida como un instrumento para sancionar el desinterés o negligencia de la autoridad pública o particular contra quien se ha interpuesto la demanda de tutela, en aquellos eventos en los que el juez de la acción requiere informaciones (...) y éstas autoridades no las rinden dentro del plazo respectivo, buscando de esa manera que el trámite constitucional siga su curso, sin verse supeditado a la respuesta de las entidades accionadas”.



*puede ser adoptada con base en el presentimiento, la imaginación o el deseo, sino que ha de obedecer a su certidumbre sobre si en efecto ha sido violado o está amenazado un derecho fundamental, si acontece lo contrario, o si en el caso particular es improcedente la tutela*³.

Adicional a lo expuesto, se encuentra que las circulares expedidas por el Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, y que fueron ampliamente mencionadas por el accionante, plantean lineamientos para los empleadores, pero en efecto, al menos con el escueto acervo probatorio allegado no se deriva que la empresa aquí accionada haya vulnerado la ley laboral que gobierna la materia, máxime cuando primero se procuró que saliera de vacaciones y 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.

Finalmente, se observa que el Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social no ha vulnerado los derechos fundamentales que alega el actor en este 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, razón por la cual se desvinculará de este trámite.

En mérito de lo expuesto el Juzgado Tercero Civil Municipal en oralidad de Valledupar, Cesar, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR por improcedente la tutela promovida por JHON CARLOS MAESTRE ROMERO contra COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A, y el MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL por lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

SEGUNDO: Desvincular de este trámite al MINISTERIO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

TERCERO: Notifíquese esta providencia por el medio más expedito y eficaz, a las partes interesadas.

CUARTO: De no ser impugnado este fallo, envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE:


CLAURIS AMALIA MORÓN BERMUDEZ
JUEZA