



**JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD DE SOLEDAD
SOLEDAD – DOCE (12) DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTITRES (2023)**

ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA DE SEGUNDA INSTANCIA
RAD:2023-0405 (T02-2023-00098-01 S.I.)
ACCIONANTE: JORGE LUIS MORALES PALACIO
ACCIONADO: RELIANZ MINING SOLUTIONS SAS

ASUNTO A TRATAR

Procede el despacho a resolver la impugnación en contra del fallo de primera instancia proferido el 31 de agosto de 2023 por el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, dentro de la acción de tutela impetrada por JORGE LUIS MORALES PALACIO en contra de RELIANZ MINING SOLUTIONS SAS, por la presunta violación de su derecho fundamental al TRABAJO DIGNO con fundamento en los siguientes:

HECHOS

Manifiesta el accionante en el libelo incoatorio lo siguiente:

PRIMERO: El 24 de junio del 2022 elevé un derecho de petición como empleado de la empresa **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S** en el que solicité el disfrute mis vacaciones para los periodos comprendidos y ya causados entre junio del 2020 -junio del 2021, y junio del 2021- junio del 2022.

SEGUNDO: El señor **NELSON GÓMEZ BAEZ** en representación de la empresa **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S** dio respuesta a mi derecho de petición manifestándome que aún no me corresponde el derecho de disfrute de vacaciones debido a la acusación del tiempo que se me había anticipado por la contingencia de la pandemia.

TERCERO: Con la respuesta a mi Derecho de Petición se me adjunto un cuadro en donde se evidenciaba los periodos de vacaciones que se me habían anticipado en el tiempo de la pandemia, en ese cuadro pude notar que me causaron vacaciones hasta el 4 de mayo del año 2027; es decir, según ellos no tendré derecho a el disfrute de vacaciones para recuperar mi fuerza de trabajo desde el año 2020 hasta el año 2027, o sea 7 años sin descansar.

CUARTO: El fundamento normativo sobre el que la empresa **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S** se apoya es en Decreto 488 del 27 de marzo del 2020 que expidió el Ministerio de Trabajo en que decretaron medidas de orden laboral por el estado de contingencia, lo que no tuvieron en cuenta fue que si bien el Estado había establecido medidas preventivas para mitigar el impacto económico que dejó la pandemia, la aplicación de estas mismas medidas no pueden transgredir Derechos Fundamentales de los trabajadores como lo es el trabajo en condiciones dignas y justas, consagrado en el Artículo 25 de la Constitución Política de 1991, esto en razón por la constitucionalización del derecho.

QUINTO: La empresa **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S** al momento de aplicar las vacaciones anticipadas y/o colectivas, no tuvieron en cuenta la esencia y los principios fundamentales que se establecieron desde la misma constitución para la creación del estatuto del trabajo, lo cual se consagra en el artículo 53, la garantía de la igualdad de oportunidades para los trabajadores, **el mínimo vital móvil proporcional a la cantidad y la calidad del trabajo**, estabilidad del empleo, y la **irrenunciabilidad a los beneficios mínimos que establece la normal laboral** como lo es el derecho al disfrute de vacaciones para recuperar la fuerza de trabajo.

SEXTO: El 05 de julio del 2023, ya sintiendo el desgaste y cansancio del trabajo continuo y sin descanso, nuevamente radique un derecho de petición a la empresa **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S** solicitándoles que analicen de fondo la cantidad de periodos que se anticiparon a la pandemia toda vez que el objetivo de las vacaciones de 15 días continuos por año de servicio prestado es propiamente que el empleado recupere su fuerza de trabajo y dejar a un empleado sin vacaciones por 7 años continuos transgrede en gran medida los Derechos Fundamentales mencionados anteriormente.

SÉPTIMO: Luego de esto, el día 06 de julio de 2023, el señor **ALVARO PABÓN TORNÉ** en representación a la empresa **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S** dio respuesta al segundo Derecho de Petición que radiqué, manifestándome que no era posible acceder a lo que estaba solicitando por que yo no cuento con días de vacaciones disponibles ya que se me habían otorgado vacaciones anticipadas por los periodos de: **2019-2020,2020-2021,2021-2022,2022-2023,2023-2024,2024-2025,2025-2026 y 2026-2027.**

OCTAVO: El apoyo legal de su argumento fue el mismo, Decreto Legislativo de la respuesta del primer derecho de petición, el Decreto 488 del 2020 y adicionaron la Circular 0021 del 17 de marzo del 2020, en la que resaltaron que el trabajador no podrá exigir que se le asigne un nuevo periodo de vacaciones luego de cumplir un año de trabajo. Omiten dar una lectura o interpretación constitucional.

NOVENO: También manifestaron que entendían la necesidad que teníamos los empleados de **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S** de descansar y que por lo mismo la empresa de manera extralegal y por mera liberalidad de tomar acciones para facilitar el descanso de quienes no contemos con ciclos vigentes nos brindaban las siguientes alternativas:

- Conceder una licencia no remunerada a quienes así lo deseen con un máximo de 15 de hábiles de disfrute con previo acuerdo a cada operación
- Laborar voluntariamente los fines de semana, dominicales o festivos los cuales podrán acumularse como descansos compensatorios hasta 6 días hábiles y podrán ser disfrutados de manera continua.

DÉCIMO: La empresa **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S** con la solución que me planteo, sigue vulnerando mis derechos fundamentales como trabajador pues, si bien opto por la opción de una licencia no remunerada esta misma estaría afectando el derecho del mínimo vital proporcional a los trabajos que desempeño en la empresa ya que irme a descansar por 15 días no remunerados implicaría 15 días sin solvencia económica, es decir, dejaría de percibir más de la mitad de mis ingresos, poniéndome en aprietos para cumplir con mis obligaciones tanto personales, como de mi familia, dado que soy la persona paga los gastos del hogar. La licencia que se me daría me obligaría buscar otros medio para suplir las necesidades esenciales y, por ende, no recuperar mi fuerza de trabajo.

DÉCIMO PRIMERO. En la misma respuesta de la compañía, se observa su errado análisis del Decreto Legislativo 488 de 2020 de Ministerio del Trabajo, puesto dice lo siguiente:

“Sobre el mismo Decreto, la Corte declaró ajustados a la Constitución los artículo 3º, 4º, 5º, 6º, 7º y 8º en el entendido de que la expresión “hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica” contenida en cada uno de ellos, implicaría que las medidas establecidas permanecerán hasta la culminación de la Emergencia Sanitaria...”

Es evidente que pretende hacer ver la compañía como sus vacaciones anticipadas ajustadas a este Decreto Legislativo, cuando lo único que autorizó este fue la comunicación con antelación a un día, más NUNCA LEGITIMÓ causar la vacaciones hasta el 2027. Su discurso deja en evidencia la vulneración al Derecho Fundamental al Trabajo en condiciones dignas.

DÉCIMO SEGUNDO: De conformidad con los hechos que anteceden. Cabe aclarar que se le dio un estudio erróneo al Decreto Legislativo, como también a la Circular 021 de 2020, dado que la compañía no respetó los límites constitucionales, su lectura tiene que ser bajo la mirada del Trabajo Digno, de que si bien ni el Decreto ni la Circular dice un máximo de números de periodos que se puedan anticipar, no se pueden desconocer los derechos y las garantías mínimas que tienen los trabajadores, como la de percibir un descanso remunerado.

DÉCIMO TERCERO: Además, la aplicación del Decreto Legislativo y de la Circular por parte de mi empleador va en contravía por lo ya dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C – 035 de 2005, que dispone lo siguiente:

*“Si bien la finalidad de las vacaciones consiste en la necesidad de reponer las fuerzas perdidas del trabajador por <el simple transcurso del tiempo laborado>, como igualmente se pretende con las institucionales laborales del descanso remunerado del domingo y festivos y la jornada máxima legal; el propósito principal de las vacaciones es permitir el descanso de los trabajadores, cuando éstos han laborado por un lapso considerable de tiempo, con el objetivo de recuperar sus fuerzas perdidas por el desgaste biológico que sufre el organismo por las continuas labores y, además, asegurar con dicho descanso, una prestación eficiente de los servicios, en aras de procurar el mejoramiento de las condiciones de productividad de la empresa.”¹ **NEGRILLA Y SUBRAYADO POR FUERA DEL TEXTO ORIGINAL.***

Además, la misma sentencia de la Corte Constitucional, compartiendo la lógica que expongo en la presente acción constitucional, dice:

“Las vacaciones como acreencia laboral, es un derecho que se otorga a los trabajadores con el propósito de reconocer el desgaste natural derivado de la prestación continua e ininterumpida de sus servicios por un lapso considerable de tiempo. Y que, en principio, le corresponde a la autoridad competente de cada Estado, conforme lo ha señalado la Organización Internacional del Trabajo, determinar el período mínimo de servicios que dan derecho a su reconocimiento.”

DÉCIMO CUARTO. A raíz de lo anterior y teniendo en cuenta de que no se me han concedido vacaciones desde la primera vez que las solicite mediante derecho de petición en el 2022, he venido sintiendo un gran estado de cansancio y agotamiento laboral, además de los problemas que esto ha desatado en mi núcleo familiar ya que no ha sido posible disfrutar tiempo de calidad con mi familia, o descansar con ellos, hemos tenido que omitir viajes, tiempo de calidad y, ni siquiera, se me ha hecho posible hacer una pausa ni de una semana de actividades laborales para recargar mi fuerza de trabajo.

DÉCIMO QUINTO: Por lo mencionado anteriormente, acudo ante usted señor Juez de Constitucional principalmente por la rapidez en su actuar, como expongo en esta narración de los hechos, proceda a la protección de mis derechos fundamentales vulnerados por la compañía Relianz Mining Solutions S.A.S., toda vez la inminencia de un perjuicio irremediable por el no disfrute de vacaciones por mi desgaste natural por el tiempo ya laborado.

PRETENSIONES

PRIMERO: Declárese que, que en la aplicación de este decreto legislativo la empresa **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.** se extralimito en las facultades que otorga el mismo toda vez que carece de Constitucionalidad las respuestas que me dieron en los derechos de petición radicados tratando de justificar el mal actuar de la compañía.

SEGUNDO: Declárese que, **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.**, al otorgar de manera oficiosa vacaciones hasta el 2027 está vulnerando mi Derecho Fundamental a la Dignidad Humana, y al Trabajo en Condiciones Dignas.

TERCERO. Que en razón de ser vulneratoria la anticipación de vacaciones a mi persona hasta el 2027, lo que generaría un desgaste abrupto a mi salud, más la afectación que eso también lleva la dinámica dentro de mi núcleo familiar, solicito que se le ordene a la compañía **RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S.**, se me otorgue un mínimo de días de vacaciones al año para poder recuperar mi fuerza de trabajo, en razón del abuso de derecho que se dio en el 2020 otorgándome vacaciones de más de siete años de manera anticipada, estando en contravía de la esencia de la vacaciones. Este mínimo, que guarde coherencia con el numeral 1 del artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo.

CUARTO: En subsidio de lo anterior, respetuosamente solicito al juez el ordenar todo lo que el despacho considere pertinente para garantizar el restablecimiento de mis derechos como trabajador, ordenando las formulas que considere necesarias para restablecer la vulneración a los derechos fundamentales.

DE LA ACTUACIÓN

La acción de tutela fue admitida por el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD a través de auto adiado 22 de agosto de 2023, ordenándose oficiar a la accionada para que rindiera un informe sobre los hechos de la acción de tutela. Además ordena NOTIFICAR como terceros con interés al MINISTERIO DEL TRABAJO DIRECCION TERRITORIAL DEL ATLANTICO Informe que fue allegado al plenario y sustentado en los siguientes términos:

INFORME RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S

ÁLVARO JOSÉ PABÓN TORNÉ, en calidad de Representante Legal para asuntos judiciales, manifestó:

Al primero.	Es cierto.
Al segundo.	<p>No es cierto, como está descrito, al accionante en su momento se le indicó que no tenía días de vacaciones causados, toda vez que, RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., procedió, en debida forma en apego de las disposiciones legales dictadas en el marco excepcional y nefasto generado por el Covid-19, inicialmente con el otorgamiento de vacaciones colectivas a la mayoría de su personal de trabajo, en el caso del accionante inicialmente a partir del día 25 de marzo de 2020, con interrupciones por medio, hasta el día 30 de septiembre de 2020, días sobre los cuales se decretó el asilamiento obligatorio por el gobierno nacional, y lo cual corresponde a la condición sine qua non establecida por el Ministerio del Trabajo, para que se puedan anunciar las vacaciones colectivas sin el previo aviso de quince (15) días.</p> <p>Siéndole otorgadas, bajo estas circunstancias, al accionante vacaciones anticipadas por los periodos; 2019-2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 y 2026-2027.</p> <p>Ahora, reiteramos que entendiendo la necesidad de descansar de nuestros colaboradores a los que le fueron otorgados anticipadamente indistintos ciclos o periodos de vacaciones, y alineados con la ley, la cual indica claramente que quien las disfruto (vacaciones) no puede pedir un nuevo periodo por el ya disfrutado, Relianz decidió de manera extra legal y por mera liberalidad tomar acciones para facilitar el descanso de quienes aún no cuentan con ciclos vigentes, estableciendo las alternativas mencionadas en el hecho anterior para la elección a voluntad de cada colaborador según su conveniencia.</p>
Al tercero.	<p>No es cierto, como está descrito, y nótese la mala fe con la que procede el accionante en este hecho ya que vierte sus propias interpretaciones en un relato que no se apega a la realidad de los hechos, puesto que en ningún momento nuestra compañía le manifestó que no tenía derecho ni que mucho</p>
	<p>menos pudiera recuperar su fuerza de trabajo, solamente se le indicó que RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., procedió, en debida forma en apego de las disposiciones legales dictadas en el marco excepcional y nefasto generado por el Covid-19, inicialmente con el otorgamiento de vacaciones colectivas a la mayoría de su personal de trabajo, en el caso del accionante inicialmente a partir del día 25 de marzo de 2020, con interrupciones por medio, hasta el día 30 de septiembre de 2020, días sobre los cuales se decretó el asilamiento obligatorio por el gobierno nacional, y lo cual corresponde a la condición sine qua non establecida por el Ministerio del Trabajo, para que se puedan anunciar las vacaciones colectivas sin el previo aviso de quince (15) días.</p> <p>Siéndole otorgadas, bajo estas circunstancias, al accionante vacaciones anticipadas por los periodos; 2019-2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 y 2026-2027.</p>

Al cuarto.	No se acepta , lo manifestado por el accionante NO es un hecho sino un argumento de derecho y más adelante en nuestros fundamentos de derecho explicaremos al despacho cómo el accionar de nuestra compañía se ciñó al ordenamiento jurídico de turno aplicable en condiciones negativamente excepcionales como lo es la pandemia del Covid-19.
Al quinto.	No se acepta , lo manifestado por el accionante NO es un hecho sino un argumento de derecho y más adelante en nuestros fundamentos de derecho explicaremos al despacho cómo el accionar de nuestra compañía se ciñó al ordenamiento jurídico de turno aplicable en condiciones negativamente excepcionales como lo es la pandemia del Covid-19.
Al sexto.	No es cierto , como está descrito, y nótese la mala fe con la que procede el accionante en este hecho ya que vierte sus propias interpretaciones en un relato que no se apegan a la realidad de los hechos, puesto que en ningún momento nuestra compañía le manifestó que no tenía derecho ni que mucho menos pudiera recuperar su fuerza de trabajo, solamente se le indicó que RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., procedió, en debida forma en apego de las disposiciones legales dictadas en el marco excepcional y nefasto generado por el Covid-19, inicialmente con el otorgamiento de vacaciones colectivas a la mayoría de su personal de trabajo, en el caso del accionante inicialmente a partir del día 25 de marzo de 2020, con interrupciones por medio, hasta el día 30 de septiembre de 2020, días sobre los cuales se decretó el asilamiento obligatorio por el gobierno nacional, y lo cual corresponde a la condición sine qua non establecida por el Ministerio del Trabajo, para que se puedan anunciar las vacaciones colectivas sin el previo aviso de quince (15) días. Siéndole otorgadas, bajo estas circunstancias, al accionante vacaciones anticipadas por los períodos; 2019-2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 y 2026-2027.
Al séptimo	Es cierto , RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., procedió, en debida forma en apego de las disposiciones legales dictadas en el marco excepcional y nefasto generado por el Covid-19, inicialmente con el otorgamiento de vacaciones colectivas a la mayoría de su personal de trabajo, en el caso del accionante inicialmente a partir del día 25 de marzo de 2020, con interrupciones por medio, hasta el día 30 de septiembre de 2020, días sobre los cuales se decretó el asilamiento obligatorio por el gobierno nacional, y lo cual corresponde a la condición sine qua non establecida por el Ministerio del Trabajo, para que se puedan anunciar las vacaciones colectivas sin el previo aviso de quince (15) días.
	Siéndole otorgadas, bajo estas circunstancias, al accionante vacaciones anticipadas por los períodos; 2019-2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 y 2026-2027.
Al octavo.	No se acepta , lo manifestado por el accionante NO es un hecho sino un argumento de derecho y más adelante en nuestros fundamentos de derecho explicaremos al despacho cómo el accionar de nuestra compañía se ciñó al ordenamiento jurídico de turno aplicable en condiciones negativamente excepcionales como lo es la pandemia del Covid-19.
Al noveno.	Es cierto
Al décimo.	No es cierto , como está descrito, al accionante en su momento se le indicó que no tenía días de vacaciones causados, toda vez que, RELIANZ MINING SOLUTIONS S.A.S., procedió, en debida forma en apego de las disposiciones legales dictadas en el marco excepcional y nefasto generado por el Covid-19, inicialmente con el otorgamiento de vacaciones colectivas a la mayoría de su personal de trabajo, en el caso del accionante inicialmente a partir del día 25 de marzo de 2020, con interrupciones por medio, hasta el día 30 de septiembre de 2020, días sobre los cuales se decretó el asilamiento obligatorio por el gobierno nacional, y lo cual corresponde a la condición sine qua non establecida por el Ministerio del Trabajo, para que se puedan anunciar las vacaciones colectivas sin el previo aviso de quince (15) días. Siéndole otorgadas, bajo estas circunstancias, al accionante vacaciones anticipadas por los períodos; 2019-2019-2020, 2020-2021, 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026 y 2026-2027. Ahora, reiteramos que entendiendo la necesidad de descansar de nuestros colaboradores a los que le fueron otorgados anticipadamente indistintos ciclos o períodos de vacaciones, y alineados con la ley, la cual indica claramente que quien las disfrutó (vacaciones) no puede pedir un nuevo período por el ya disfrutado, Relianz decidió de manera extra legal y por mera liberalidad tomar acciones para facilitar el descanso de quienes aún no cuentan con ciclos vigentes, estableciendo las alternativas mencionadas en el hecho anterior para la elección a voluntad de cada colaborador según su conveniencia.
Al décimo primero.	No se acepta , lo manifestado por el accionante NO es un hecho sino un argumento de derecho y más adelante en nuestros fundamentos de derecho explicaremos al despacho cómo el accionar de nuestra compañía se ciñó al ordenamiento jurídico de turno aplicable en condiciones negativamente excepcionales como lo es la pandemia del Covid-19. Adicionalmente nótese la mala fe con la que procede el accionante, ya que, convenientemente solo cita una parte de la respuesta dada por la compañía y no exhibe en su real contexto las razones y explicaciones expuestas por parte nuestra en la que le dejamos claro que nuestro accionar fue en apego del marco legal excepcional vigente durante la desafortunada pandemia generada por el Covid – 19.

Al décimo segundo.	No se acepta , lo manifestado por el accionante NO es un hecho sino un argumento de derecho y más adelante en nuestros fundamentos de derecho explicaremos al despacho cómo el accionar de nuestra compañía se ciñó al ordenamiento jurídico de turno aplicable en condiciones negativamente excepcionales como lo es la pandemia del Covid-19.
	Adicionalmente nótese la mala fe con la que procede el accionante, ya que, convenientemente solo cita una parte de la respuesta dada por la compañía y no exhibe en su real contexto las razones y explicaciones expuestas por parte nuestra en la que le dejamos claro que nuestro accionar fue en apego del marco legal excepcional vigente durante la desafortunada pandemia generad por el Covid – 19.
Al décimo tercero.	No se acepta , lo manifestado por el accionante NO es un hecho sino un argumento de derecho y más adelante en nuestros fundamentos de derecho explicaremos al despacho cómo el accionar de nuestra compañía se ciñó al ordenamiento jurídico de turno aplicable en condiciones negativamente excepcionales como lo es la pandemia del Covid-19.
Al décimo cuarto.	No se acepta , esto es una opinión subjetiva del accionante, el cual no ha demostrado siquiera sumariamente que se encuentra padeciendo un perjuicio irremediable por la decisión de la empresa.
Al décimo quinto.	No se acepta , esto es una opinión subjetiva del accionante, el cual no ha demostrado siquiera sumariamente que se encuentra padeciendo un perjuicio irremediable por la decisión de la empresa.

INFORME MINISTERIO DEL TRABAJO

EDGARDO MANUEL GÓMEZ MANGA, en calidad de Asesor de la Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo, manifestó:

Analizando el contenido de la presente acción de Tutela y las pretensiones de esta, observa el Despacho que la parte accionante, pretende que le sea Tutelado su Derecho Fundamental al Descanso Laboral-Trabajo Digno, Vulnerados, según ella, por la empresa RELIANZ SOLUTIÓNS S.A.S.

Al respecto, le informo, que, este Ministerio, según lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, no tiene facultades para Declarar Derechos Individuales ni Decidir sobre Controversias Jurídicas, como las que están planteadas en la presente Acción de Tutela, quienes están facultados para Declarar esos Derechos y Decidir sobre las mencionadas Controversias, son los Jueces de La República; en este caso el Juez Constitucional, por lo tanto, al no tener competencia, este Despacho, no puede pronunciarse sobre los hechos de la presente acción de Tutela.

Con lo anteriormente expuesto, considero haber dado respuesta dentro de la mencionada acción, lo cual, por las razones anotadas, totalmente nos excluye de ser Tutelados y, en consecuencia, solicitamos, se declare Improcedente la misma, con respecto a esta entidad.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA.

JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, mediante providencia del 22 de agosto de 2023, resolvió declarar improcedente la acción de tutela atendiendo a que la misma no cumple el requisito de subsidiariedad, ya que el conflicto planteado obedece a situaciones que deben ser resueltas en un proceso ordinario.

DE LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión del a quo, la parte accionante presentó impugnación asegurando que el fallo debe ser revocado, atendiendo lo siguiente:

PRIMERO. Hace una errada interpretación al juzgador en el problema jurídico que plantea el juez de primera instancia, al considerar que las vacaciones anticipadas son el resultado de las directrices trazadas por el Ministerio del Trabajo en el Marco de la pandemia del Covid 19 y aplicadas por la compañía accionada. ES NECESARIO Oponerme a esto, pues tal directriz solo habla de término de comunicación para otorgar vacaciones, más nunca se refirió a vacaciones anticipadas o la posibilidad de otorgar estas hasta por indeterminada cantidad de años. Este juzgador constitucional no realiza una lectura constitucional a la norma de Código Sustantivo del Trabajo que refiere a las vacaciones anticipadas.

Además, es pertinente afirmar que la Corte Constitucional ha de realizar su control de constitucionalidad ante este Decreto y Circular referente a la concesión de vacaciones sin preaviso, más no el asunto del que se trata acá, y el la aplicación constitucional del derecho al descanso, una aplicación proporcional a descansar y a la par proceder con “pagar” las vacaciones de causadas hasta el 2027. Se solicita, aunque sea un descanso de 6 días y, el resto, se compense al tiempo de la vacaciones causadas en pandemia. Pretender que un trabajador no tenga un descanso digno por casi siete años no contiene nada de dignidad. Las vacaciones colectivas anticipadas deben tener un límite constitucional. Es una solicitud que busca salvaguardar la salud dentro del trabajo.

SEGUNDO. NO SE SOLICITA QUE SE VUELVAN A CONCEDER VACACIONES, se propone una fórmula que permita compensar las vacaciones causadas de manera desproporcional por 7 años y tener un espacio para el descanso, algo propio de la dignidad, evitar enfermedades de carácter profesional, evitar consumir un perjuicio irremediable.

TERCERO. Pretender que al ser una pretensión propia de un contrato de trabajo y que por ende escapa de la órbita constitucional es escape precario, al considerar la aplica regulación constitucional referente al principio de subsidiaridad. Pretender acudir al juez laboral en un proceso con amplio tiempo permitiría configurar un perjuicio irremediable, en este caso concreto, enfermedad de origen profesional. Es precisamente que la discusión es referente al derecho que radica sobre la recuperación de la fuerza de trabajo. No podemos caer en la divergencia que lo que se busca es de nuevo vacaciones pagadas, cuando en la realidad se busca en esencia un descanso digno, un descanso que permita recuperar la fuerza de trabajo de conformidad con los conceptos de la Corte Constitucional.

El juzgado de primera instancia deja a un lado la importancia de la discusión y es referente a si es constitucional o no otorgar de manera anticipada cierta cantidad de periodos y, por ende, por considerar que estuvo cierto tiempo inactivo el trabajador, ahora ya no podrá descansar en los próximos 7, 15 o 20 años. Esta discusión no la consideró el juez constitucional.

Esta acción cumple con todo lo expuesto en el Decreto 2591 de 1991, más lo referente al principio de subsidiaridad. Ante esto es pertinente exponer la sentencia de tutela T 199 de 2023 de la Corte Constitucional que expone:

“ El principio de subsidiariedad determina que dicho mecanismo de protección es procedente siempre que (i) no exista un medio de defensa judicial; o (ii) aunque exista, este no sea idóneo ni eficaz en las condiciones del caso concreto; o (iii) sea necesaria la intervención del juez constitucional para coniar o evitar la consumación de un perjuicio irremediable en los derechos constitucionales.”

Ante esta perspectiva, es legítimo mi llamado al juez constitucional en aras de proteger los valores constitucionales que enmarcan una relación de trabajo, como lo es el descanso que discuto. La extralimitación constitucional a la aplicación y otorgamiento de vacaciones anticipadas por parte de la compañía accionada.

Ante esto expongo de nuevo los pronunciamiento de la Corte Constitucional referente al descanso como valor constitucional, dejando claro la importancia y trascendencia de este y, por ende, lo gravoso de su indebida aplicación:

*“Si bien la finalidad de las vacaciones consiste en la necesidad de reponer las fuerzas perdidas del trabajador por **<el simple transcurso del tiempo laborado>**, como igualmente se pretende con las institucionales laborales del descanso remunerado del domingo y festivos y la jornada máxima legal; el propósito principal de las vacaciones es permitir el descanso de los trabajadores, cuando éstos han laborado por un lapso considerable de tiempo, con el objetivo de recuperar sus fuerzas perdidas por el desgaste biológico que sufre el organismo por las continuas labores y, además, asegurar con dicho descanso, una prestación eficiente de los servicios, en aras de procurar el mejoramiento de las condiciones de productividad de la empresa.”¹ **NEGRILLA Y SUBRAYADO POR FUERA DEL TEXTO ORIGINAL.**”*

Obsérvese además, que de conformidad con lo anterior expuesto, que en mi solicitud se propone una fórmula totalmente justa, buscando que se dé el descanso digno y, a la par, se compensen las vacaciones anticipadas otorgadas en pandemia que por su extensión se da una vulneración a derechos constitucionales.

PROBLEMA JURÍDICO

De conformidad con lo preceptuado por el actor corresponde analizar si:

¿Es procedente la acción de tutela para amparar los derechos fundamentales invocados por JORGE LUIS MORALES PALACIO, presuntamente vulnerados por RELIANZ MINING SOLUTIONS SAS con ocasión de la solicitud de vacaciones remuneradas que fue negada por la accionada?

¿Se dan los presupuestos jurídicos- fácticos para revocar el fallo impugnado?

FUNDAMENTO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

El marco constitucional está conformado por el artículo 13, 29, 48, 49 y 86 de la Constitución Política, sus decretos reglamentarios 2591 de 1991, sentencias T-1090/07, T-786-10 T-643/14 , T-138/14, T-723/14, T-643/14, T- 245-15, T- 144- 2016, SU- 047-2017 y sentencia T- 151-2017 entre muchas otras.

CONSIDERACIONES

El Constituyente de 1991, se preocupó por constitucionalizar no sólo una completa declaración de derechos, sino por crear los mecanismos idóneos para su eficaz protección. La acción de tutela se estableció en la Constitución Política Colombiana, como un mecanismo residual, para aquellos casos de violación de Derechos Fundamentales en los cuales la persona afectada no tuviere ningún otro mecanismo para protegerlos.

A continuación, se exponen brevemente los derechos fundamentales cuya protección invoca el accionante.

TRABAJO La interpretación constitucional recae sobre un objeto de mayor complejidad el derecho al trabajo como uno de los valores esenciales de nuestra organización política, fundamento del Estado social de derecho, reconocido como derecho fundamental que debe ser protegido en todas sus modalidades y asegurar el derecho de toda persona al desempeño en condiciones dignas y justas, así como los principios mínimos fundamentales a los que debe sujetarse el legislador en su desarrollo y la obligación del Estado del desarrollo de políticas de empleo hacen del derecho al trabajo un derecho de central importancia para el respeto de la condición humana y cumplimiento del fin de las instituciones. La interpretación que surge de la dimensión constitucional descrita no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales. La protección del derecho al trabajo desde la interpretación constitucional tiene el propósito de optimizar un mandato en las más altas condiciones de racionalidad y proporcionalidad sin convertirlo en el derecho frente al cual los demás deben ceder.

DESCANSO (...) el derecho al descanso constituye un derecho fundamental del trabajador, que tiene como propósito que durante un tiempo determinado éste cese sus actividades laborales y se recupere del desgaste que genera el trabajo, utilizando para el efecto la limitación de la jornada de trabajo, el otorgamiento del descanso semanal y la consagración de un período de vacaciones anuales.

El Código Sustantivo del Trabajo regula la jornada laboral. El artículo 158 señala que la jornada ordinaria de trabajo es “la que convengan las partes o a falta de convenio, la máxima legal”. Por su parte, el artículo 159 refiere a que el trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que supera la máxima legal. Luego, el artículo 160 se ocupa del trabajo ordinario y nocturno y el artículo 161 establece que: “la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana”. Sin embargo, esta última norma, así como los artículos 162 y 163, establecen ciertas excepciones frente a la jornada máxima. Lo anterior, no obsta para que el legislador, en el marco de su libertad de configuración, fije nuevos toques respecto a dicha jornada.

De otra parte, conviene resaltar que a comienzos del siglo XX la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ya había establecido topes máximos sobre las horas de trabajo. Así, el artículo 2° del Convenio 001 de 1919, denominado sobre las horas de trabajo (industria), señala que, por regla general, en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho (8) horas por día y de cuarenta y ocho (48) a la semana. Este convenio fue incorporado en el ordenamiento jurídico interno mediante la Ley 129 de 1931. Asimismo, el Convenio 030 de 1930 (relativo a la reglamentación de las normas de trabajo en el comercio y las oficinas) reitera en el artículo 3° el tope máximo de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas por semana. Este convenio también fue incorporado en el ordenamiento interno, a través de la Ley 23 de 1967.

En cuanto a la consagración del derecho al descanso, debe señalarse que el artículo 53 de la Constitución señala al “descanso necesario” como uno de los principios mínimos fundamentales del estatuto de los trabajadores: Esta reivindicación ha sido plasmada en distintos instrumentos del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, como se constata (i) en el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; (ii) en el artículo 15 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948; (iii) en los artículos 7d del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y 7, literales g) y h) del Protocolo de San Salvador. Por otro lado, los Convenios 014 de 1921 (sobre el descanso semanal en la industria) y 106 de 1957 (sobre el descanso semanal en el comercio y en las oficinas) prevén el derecho a un período de descanso semanal que comprenda como mínimo veinticuatro horas. Cabe señalar que el Convenio 106 de 1957 fue incorporado en el ordenamiento interno mediante la Ley 23 de 1967.

Frente al contenido del derecho al descanso, la jurisprudencia de esta corporación también se ha pronunciado en distintas ocasiones y ha destacado que constituye un derecho fundamental del trabajador, irrenunciable y que es susceptible de protección mediante la acción de tutela: Asimismo, en la sentencia C-171 de 2020, la Corte precisó que el derecho al descanso (i) tiene como propósito que durante un tiempo determinado el trabajador cese sus actividades laborales y se recupere del desgaste que genera la prestación del servicio, lo cual no solo redundaría en el necesario equilibrio de su calidad de vida, sino que, además, le permite concretar y avanzar en su proyecto vital. Por lo demás, se especificó que este derecho (ii) se materializa a través de la limitación de la jornada máxima de trabajo, el otorgamiento del descanso semanal y la consagración de un período de vacaciones anuales. Finalmente, (iii) se resaltó que, una vez causado el período de vacaciones, “el trabajador puede entonces disfrutar del descanso remunerado y, de esta forma, materializar los postulados contenidos en los artículos 1° y 25 de la Constitución en lo referente a la dignidad humana y al trabajo en condiciones dignas y justas”.

CASO CONCRETO

En el *sub examine*, el conflicto jurídico se contrae a determinar si existe vulneración de los derechos fundamentales invocados por JORGE LUIS MORALES PALACIO, presuntamente vulnerados por RELIANZ MINING SOLUTIONS SAS, con ocasión de la solicitud de vacaciones la cual fue negada por la accionada.

Asegura el actor que labora para la accionada, y que mediante derecho de petición radicado el 24 de junio de 2022 solicitó le fueran concedidas las vacaciones que considera se encontraban causadas. En respuesta al mismo, le informan que las mismas no pueden ser concedidas ya que durante el periodo de pandemia le fueron concedidas las mismas hasta el año 2027, lo anterior con fundamento en el Decreto 488 del 27 de marzo del 2020.

Que el 5 de julio de 2023 presentó nuevamente derecho de petición en el que solicita le sea concedido el descanso toda vez que tiene agotamiento físico, el cual también fue resuelto por la accionada, reiterándose en la negativa con fundamento en la misma norma antes señalada.

Por lo anterior, considera que se le están vulnerando sus derechos fundamentales al trabajo digno y descanso, ya que, en atención a lo expuesto por la accionada, tendría que trabajar de manera continua hasta el 2027.

La accionada, en su informe asegura no haber vulnerado ningún derecho fundamental a la actora toda vez que, resolvió de fondo las peticiones elevadas, sustentando la negativa de conceder vacaciones según lo que indica el Decreto 488 del 27 de marzo del 2020. Ahora bien, que en atención al agotamiento manifestado por el actor, la empresa esta flexibilizando sus procesos para que pueda descansar mediante una licencia no remunerada.

EL a quo en fallo de primera instancia resolvió declarar improcedente la acción en atención a que no cumplía el requisito de subsidiariedad, ya que el actor cuenta con otros mecanismos ante la jurisdicción ordinaria laboral.

De la situación fáctica puesta de presente, observa el Despacho que el debate aquí planteado se escapa de la orbita constitucional. Lo anterior, ya que si bien el derecho al descanso laboral goza de amparo Constitucional, no es menos cierto que durante el periodo de pandemia se expidieron varias normas que buscaban regular las diferentes situaciones laborales que se derivaron de la misma.

Por lo anterior, y en vista que los derechos de petición presentados por el actor fueron debidamente resueltos y notificados, no encuentra el Despacho prueba que acredite la vulneración de algún derecho fundamental. Lo que concierne a la concesión de las vacaciones por parte de la accionada requiere de un debate probatorio que no puede adelantarse durante el trámite de la acción de tutela, sumado a lo anterior, no existe prueba que permita determinar que el accionante se encuentra ante la comisión de un perjuicio irremediable o ser sujeto especial de protección constitucional.

Así las cosas, en concordancia con lo expuesto por el A quo, resulta necesario confirmar el fallo proferido el 31 de agosto de 2023 por el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL CIRCUITO DE SOLEDAD, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,

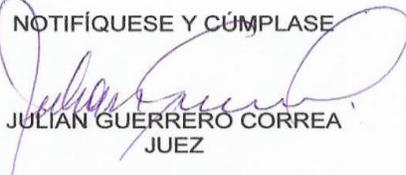
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo de primera instancia proferido el 31 de agosto de 2023 por el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD dentro de la solicitud de amparo instaurada por JORGE LUIS MORALES PALACIO en contra de RELIANZ MINING SOLUTIONS SAS, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: Notificar ésta providencia a las partes, así como al señor Defensor del Pueblo de la Ciudad y al juez a quo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: Remítase el expediente a la Honorable corte constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1.991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JULIAN GUERRERO CORREA
JUEZ

NOTA: SE FIRMA EN FORMATO PDF EN RAZÓN A LOS INCONVENIENTES QUE PRESENTA LA PAGINA DE FIRMA DIGITAL