

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO
Barrancabermeja, septiembre quince (15) de dos mil veinte (2020)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por el accionante **HERNANDO BARRIOS ROJAS**, contra el fallo de tutela fechado 06 de agosto del 2020, proferido por el JUZGADO PROMISCUO MUNICIPAL DE SABANA DE TORRES SANTANDER, dentro de la acción de tutela interpuesta contra la firma **LUPATECH OFS S.A.S.**, tramite en el que se dispuso la vinculación de oficio del DEPARTAMENTO DE SANTANDER – SECRETARIA DE SALUD, el MINISTERIO DE SALUD, el MINISTERIO DE TRABAJO, la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES, ECOPETROL S.A., el CENTRO CLINICO CARVAJAL LIMITADA, la UNIDAD CLINICA SAN NICOLAS LIMITADA, LOS COMUNEROS HOSPITAL UNIVERSITARIO DE BUCARAMANGA S.A., BANCOLOMBIA S.A., la SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR S.A., la COMPAÑIA DE SEGUROS BOLIVAR S.A., AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., y la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA CAFABA.

ANTECEDENTES

El señor **HERNANDO BARRIOS ROJAS**, impetra la protección de los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, igualdad, dignidad humana y mínimo vital. Peticiona se ordene a la firma **LUPATECH OFS S.A.S.**, proceder a su reubicación laboral teniendo en cuenta lo manifestado el 22 de noviembre del 2019, por parte del médico tratante Dra. Beatriz Eugenia Ruiz Mercado, el pago del salario básico mensual vigente desde el mes de mayo del 2020, y las sumas adeudadas de los salarios de los meses de mayo, junio y julio del 2020.

Como hechos sustentatorios del petitum narra que el 11 de diciembre de 2018 ingreso a laborar para la firma LUPATECH OFS S.A.S., en el cargo de técnico de COILED TUBING, inicialmente mediante un contrato de obra o labor, empero a partir del 22 de enero de 2020 fue modificado

de mutuo acuerdo entre las partes, a un contrato de trabajo a término indefinido, en el que venía recibiendo desde inicios de 2020 un pago básico mensual equivalente a \$2.580.420 de pesos MCTE, y cumpliendo actividades en el municipio de Sabana de Torres, que sus funciones consistían en realizar operaciones de reparación, perforación, cementación, armado de líneas, reacondicionamiento de pozos o servicios complementarios sobre las tuberías de metal rígida flexible que se requieren en los campos de producción.

Narra que el 02 de octubre del 2019 en cumplimiento de sus funciones presento un dolor en la región lumbar, luego de un levantamiento de peso; que reporto de inmediato a su supervisor Pedro Rafael Andrade, quien se encontraba con él al momento de lo sucedido. Que el 03 de octubre de 2019 se acercó al Centro Clínico Carvajal del municipio de Sabana de Torres, siendo diagnosticado con un lumbago no especificado M545 siéndole ordenado los medicamentos de DEXAMETASONA suspensión inyectable DICLOFENACO suspensión inyectable y METACARBAMOL en tabletas.

Refiere que el 06 de octubre del 2019 nuevamente soportando dolores lumbares, mientras levantaba algo de peso y cumplía con sus actividades laborales, siendo las 7:00 p.m. en Campo Nutria, jurisdicción de la Lizama, tuvo un accidente de trabajo que lo dejó en el piso unos segundos empero gracias a la ayuda de sus compañeros de trabajo logré levantarse del suelo, el 07 de octubre del mismo año, le ordenaron una valoración prioritaria de ortopedia, radiografía de columna lumbosacra prioritaria y terapias físicas sedativas.

Relata una serie de atenciones médicas que terminaron con la confirmación del diagnóstico de M545 realizando recomendaciones médicas como prohibición de levantar peso superior en 10kg y reubicación laboral a un puesto que no implicara esfuerzo físico mientras la ARL asumía su caso. Que también fue diagnosticado con trastorno de discos intervertebrales no especificado M519, para lo cual se ordenó una resonancia nuclear magnética de columna lumbosacra simple, terapias físicas integrales, obteniendo esta vez diagnóstico de discopatía L3-L4 y L-4-L5.

Referente a su contrato de trabajo dice que el 23 de marzo de 2020 siendo las 9:51 p.m. recibió un correo electrónico de LUPATECH OFS S.A.S., a través de la dirección electrónica: angela.coca@lupatech.com.co, donde le notificaban que debido a la actual coyuntura de salud pública que atraviesa el país, y por los distintos efectos causados por la pandemia del COVID – 19, debía realizarse una suspensión a su contrato de trabajo, aun cuando en el mes de abril de los corrientes junto con algunos trabajadores llegaron a un acuerdo de pago únicamente respecto al salario del mes de abril, acordándose que se realizaría un pago igual al salario mínimo legal mensual vigente.

Que el 1 de mayo de 2020 nuevamente fue notificado que, aunque no había un cese en la totalidad de sus operaciones, se veía la firma accionada en la necesidad de suspender su contrato de trabajo por fuerza mayor, a partir del día 01 de mayo de 2020 y hasta que las

causas que dan origen a la emergencia, concluyan en Colombia. Luego el 29 de mayo del 2020 le comunicaron la aceptación de una supuesta licencia no remunerada desde el 01 de mayo del 2020 al 30 de junio del mismo año, en la que recibiría la suma de \$878.000.00 equivalentes a prima convencional ECP y prima de vacaciones.

Narra que el 30 de junio del mismo año nuevamente fue notificado que aun con la suspensión o cancelación de prácticamente la totalidad de las operaciones a nivel nacional por parte de sus clientes, aplicó diferentes alternativas para que los trabajadores tuvieran un ingreso de un mínimo legal vigente, y que, además se encuentra en un estado de licencia no remunerada desde el inicio de la cuarentena, hasta cuando se reactiven las operaciones a las cuales estaba asignado.

Afirma que la empresa accionada ha sido renuente con el pago de los salarios causados de mayo a julio de 2020, como a su vez su reubicación en su puesto de trabajo, lo cual no sólo ha generado una afectación en su mínimo vital, sino que además pone en riesgo su estabilidad laboral, toda vez que en el momento no cuenta con los ingresos básicos necesarios para cubrir sus gastos y el sostenimiento de su núcleo familiar, pues adeuda con Bancolombia la suma de OCHO MILLONES CIENTO OCHENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y UN PESOS MCTE (\$ 8.181.461), con un pago mínimo mensual de CUATROCIENTOS TREINTA Y NUEVE MIL QUINIENTOS SETENTA Y SEIS PESOS MCTE (\$ 439.576), y sumado a ello, se encuentra a la espera de una calificación de origen respecto a la patología que padece.

TRAMITE

Con auto de fecha 23 de julio del 2020, el JUZGADO PROMICUO MUNICIPAL DE SABANA DE TORRES SANTANDER, admitió la presente acción de tutela en contra la firma **LUPATECH OFS S.A.S.**, y dispuso la vinculación de oficio del DEPARTAMENTO DE SANTANDER – SECRETARIA DE SALUD, el MINISTERIO DE SALUD, el MINISTERIO DE TRABAJO, la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES, ECOPETROL S.A., el CENTRO CLINICO CARVAJAL LIMITADA, la UNIDAD CLINICA SAN NICOLAS LIMITADA, LOS COMUNEROS HOSPITAL UNIVERSITARIO DE BUCARAMANGA S.A., BANCOLOMBIA S.A., la SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR S.A., la COMPAÑIA DE SEGUROS BOLIVAR S.A., AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., y la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA CAFABA.

RESPUESTA DEL ACCIONADO Y VINCULADOS

LUPATECH OFS S.A.S., EL DEPARTAMENTO DE SANTANDER SECRETARIA DE SALUD, EL MINISTERIO DE SALUD, EL MINISTERIO DEL TRABAJO, ADRES, ECOPETROL SA, UNIDAD CLINICA SAN NICOLAS LTDA, LOS COMUNEROS

HOSPITAL UNIVERSTARIO DE BUCARAMANGA SA., BANCOLOMBIA SA, LA COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR SA, AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA SA, LA CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DE BARRANCABERMEJA CAFABA, EL CENTRO CLINICO CARVAJAL LTDA y la SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTIAS PORVENIR SA, contestaron dentro del término de Ley, la acción tutela que le fue notificada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite legal, en sentencia de agosto cinco (05) del 2020, el JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE SABANA DE TORRES SANTANDER, NEGO POR IMPROCEDENTE el amparo constitucional invocado por HERNANDO BARRIOS ROJAS.

Dice la Juez *a quo*, que en el proceso tampoco media elemento de convicción que imponga acometer tal estudio para evitar un perjuicio irremediable, pues valga decirlo, no se precisó cómo la intervención supletoria y residual del juez constitucional podría evitar un daño irreparable, de hecho, ni se probó un menoscabo inminente o una afectación que «revista cierta gravedad e inminencia más allá de lo puramente eventual, capaz de vulnerar o amenazar con seriedad los derechos fundamentales del demandante que imponga adoptar en esta instancia medidas urgentes e impostergables. Dice también que entiende que media un detrimento económico derivado del hecho de no percibir el salario, empero ello por sí solo no es suficiente, y el demandante tiene la posibilidad de acudir a los auxilios, beneficios o mecanismos de protección adoptados dentro de la emergencia económica, social y ecológica a favor de los trabajadores con disminución en sus ingresos o en suspensión contractual previstos en los Decretos 488 y 770 de 2020, como son el retiro de cesantías, y una transferencia mensual monetaria,

IMPUGNACIÓN

HERNANDO BARRIOS ROJAS, impugno el fallo de primer grado afirmando que para su caso la acción constitucional si es procedente. Que en lo respectivo a la suspensión del contrato de trabajo, resulta válida siempre y cuando concurra alguna de las causales que se encuentran consagradas en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que para ser configurada la fuerza mayor o el caso fortuito que permita al empleador librarse de su obligación de pagar el salario y al trabajador de prestar el servicio, se debe cumplir con los siguientes requisitos: i) debe ser imprevisible, ii) debe colocar a las partes en absoluta imposibilidad de cumplir con dichas obligaciones y; iii) debe ser temporal o pasajero, para que, una vez cese, se pueda reanudar el trabajo. Afirmando que es claro que LUPATECH OFS S.A.S. se encuentra vulnerando sus derechos fundamentales de TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, IGUALDAD, DIGNIDAD HUMANA Y MÍNIMO VITAL, toda vez, que desde el 23 de marzo de 2020 fue notificado mediante un correo

electrónico de la suspensión a su contrato de trabajo, aun cuando a la fecha, se encuentra recibiendo un tratamiento médico, por lo que el 22 de noviembre de 2019, en consulta externa del Centro Clínico Carvajal, la especialista en terapia familiar Dra. Beatriz Eugenia Ruiz Mercado le diagnósticó un lumbago no especificado M545 y le sugirió a su empleador que no podía levantar peso superior a 10 Kg y por tanto, y debía ser reubicado en labores que no implicaran esfuerzo físico mientras la ARL asumía el caso ; hecho que a todas luces, resulta contrario a lo dicho por el Ministerio de Trabajo.

CONSIDERACIONES

1.- La acción de tutela se consagró en la Constitución Política de Colombia en su artículo 86, para que toda persona pueda reclamar, ante los Jueces, en todo momento y lugar, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales como quiera que estos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares por excepción, no obstante limitando su generalidad a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2.- La tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actuará por si misma o a través de un representante o agente oficioso, en este último caso, cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa, lo cual deberá manifestarse y probarse en la solicitud. La legitimación del accionante resulta evidente frente a los derechos que se dicen vulnerados, y de la accionada empresa empleadora del mismo.

Sobre el tema en sentencia T 619 de 2006 la Honorable Corte Constitucional dijo que *“Esta Corporación ha establecido que las personas jurídicas representadas en los sindicatos se encuentran legitimadas para solicitar el amparo constitucional de derechos sindicales, con el fin de proteger los derechos de sus afiliados.”*

3. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el *“trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*. Sin embargo lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas, cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral, y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, por lo que afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual.

3.1. La Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil, en sentencia del 13 de marzo de 2015, M.P. DR. LUIS ARMANDO TOLOSA VILLABONA, proceso radicado al No. 68001-22-13-000-2015-00010-01, STC2844-2015, expuso frente al requisito de la subsidiariedad:

“...2. Luego de analizado el expediente, se advierte la improcedencia del resguardo deprecado por ausencia del principio de subsidiariedad, porque la actuación enunciada no es censurable por esta vía extraordinaria, para ello, el gestor tiene la posibilidad de acudir ante la jurisdicción laboral, a través del proceso ordinario estatuido en el Capítulo XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Esta Sala enfáticamente ha reiterado la improcedencia de salvaguardas encaminadas a reclamar prestaciones de carácter laboral¹, relacionadas con el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, ni al reintegro suplicado por el petente, por tratarse de cuestiones que requieren el trámite y comprobación propio de los instrumentos judiciales ordinarios.

En efecto, es menester acudir a dichos juicios, porque es en ese escenario donde pueden ventilarse y debatirse con amplitud los hechos narrados por el gestor, en aras de establecer si hay lugar a acceder a las pretensiones antes esbozadas o si, por el contrario, la compañía atacada no está obligada a ello.

Al respecto la Sala ha puntualizado:

“(...) [Cuando se trata de pretensiones (...) de orden laboral, la Sala ha reiterado la improcedencia (...), [pues] ‘(...) la subsidiariedad que por antonomasia caracteriza el ejercicio de la acción de tutela, es requisito que en el presente asunto no puede predicarse, en la medida en que, ciertamente, (...) la accionante contaba con la posibilidad cierta y efectiva de acudir a la jurisdicción (...) laboral, la cual, conforme a normas que incluso encuentran respaldo constitucional, es quien ostenta la competencia para (...)’” ello².

3. Al margen de lo expresado en antelación, debe destacarse que el supuesto menoscabo a “(...) la estabilidad laboral reforzada (...)” del tutelante, en su condición de discapacitado, no se encuentra demostrado, por lo cual el resguardo de esa prerrogativa es improcedente.

La mera enunciación de las patologías adolecidas por Valbuena Romero, acompañadas de historias clínicas e incapacidades, no revisten la entidad suficiente para acreditar la discapacidad o limitación alegada, que lo haría beneficiario de las medidas especiales de protección estatuidas en la regla 26 de la Ley 361 de 1997³...”

4. En este asunto el problema jurídico se centrará en establecer si es la acción constitucional el medio judicial idóneo para debatir sobre la legalidad o no de la suspensión del contrato de trabajo del accionante, **o la disminución de sus ingresos a causa de la fuerza mayor alegada por la empresa accionada**, esto es, si es a través de la acción de tutela que debe

¹Véase, entre otras, la sentencia STC14153 de 17 de octubre de 2014.

²COLOMBIA, CSJ. Civil. Fallo de 20 de mayo de 2008, exp. 00066-01, reiterado el 18 de diciembre de 2012, exp. 00165-01, reiterada el 22 de mayo de 2014 en sentencia STC6408-2014.

³“(...) Artículo 26. *En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*”

“No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a 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 (...).”

analizarse la conducta del empleador, con el fin de determinar si ejerció en debida forma sus atribuciones legales.

En ese orden, necesario es precisar entre tanto que, sobre el tema de despidos masivos, en sentencia SU998 del 2000, la Honorable Corte Constitucional expuso que:

*“2. Un despido colectivo que afecta masivamente a los integrantes de un sindicato y por ende el derecho de asociación, permite la acción de tutela. En principio, dentro del ordenamiento legal, los despidos colectivos no están permitidos. Se entiende por despido colectivo: **“una suma de despidos individuales que se producen en un determinado período de tiempo y que no hayan sido motivados por terminación de la obra o labor contratado o por justa causa”** (Guillermo Camacho Henríquez, Derecho del Trabajo, Tomo II, página 383)” (negrilla fuera del texto original).*

Sobre la **suspensión de los contratos** de trabajo por las causales establecidas en el artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 4° de la Ley 50 de 1990, la Corte Constitucional en sentencia T-048 de 2018, indicó:

“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.”

5. DEL CASO EN CONCRETO

En este asunto se tiene entonces que el actor enrostra a la firma accionada la vulneración de sus derechos fundamentales, afirmando que la suspensión de su contrato de trabajo y/o la modificación de sus cláusulas en relación al monto de los ingresos, siendo el una persona con estabilidad laboral reforzada por sus condiciones de salud.

Por su parte la firma accionada aduce que si es viable suspender los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito de conformidad con lo previsto en el numeral 1º del artículo 51 del C.S.T., fuerza mayor que se concreta en la suspensión de los contratos comerciales por parte de nuestros clientes, como un hecho ajeno, imprevisible, irresistible y ajeno a la órbita de las decisiones de la empresa, habiendo acatado lo que dice la norma y es darle aviso al Ministerio del Trabajo como en efecto lo hizo.

Desde esta perspectiva, y del material probatorio arriado al plenario advierte el Despacho la improsperidad del recurso de alzada, esto en la medida en que en el expediente no se pudo acreditar que en verdad la conducta asumida por la firma **LUPATECH OFS S.A.S.** vulnere los derechos fundamentales del accionante, quien, para la época de la suspensión de contrato, este no generada incapacidad laboral alguna, con lo que se advierte no se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

En ese orden, y verificado lo anterior, estima este dispensador de justicia que el encargado de resolver de fondo la situación traída a la jurisdicción constitucional, es el Juez Ordinario Laboral, encargado por ministerio de la Ley de proteger los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, quien debe estudiar los hechos del caso que analiza, en toda su complejidad e identificar las diversas aristas y consecuencias de los actos denunciados.

En especial, dicha jurisdicción habrá de verificar si la suspensión del contrato se produjo a partir de un acto arbitrario de la firma accionada, dentro de un juicio en el que se pueda desarrollar el debate probatorio que este asunto amerita, y no ante el angustioso trámite de la acción constitucional. Por lo tanto, se insiste que es el juez ordinario laboral, dentro del proceso laboral correspondiente, quien debe determinar sobre la protección de los derechos fundamentales del trabajador cuando quiera que resulten afectados en virtud de actos del empleador.

Máxime cuando el alegado perjuicio irremediable del actor no se encuentra acreditado, pues no desconoce este servidor que en efecto el hecho de haber disminuido sus ingresos por un lapso de tiempo ciertamente implica un desbalance económico para cualquier trabajador, también lo es que por la situación económica del país el Gobierno Nacional brindo sendas

oportunidades administrativas para que quienes a travesaran por situaciones como las aquí narradas tuvieran alivios económicos para menguar la situación.

8.- Las consideraciones anteriores son suficientes para CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el *a quo*.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Promiscuo Municipal de Sabana de Torres de fecha 05 de agosto del 2020, dentro de la acción de tutela interpuesta por **HERNANDO BARRIOS ROJAS**, contra la firma **LUPATECH OFS S.A.S.**, por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991 y comuníquese la decisión a la Oficina Judicial de primer grado.

TERCERO: REMÍTASE el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



CESAR TULIO MARTINEZ CENTENO
JUEZ