

JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL
Bogotá, D.C., once (11) de junio de dos mil veinte (2020)

Ref.: 11001-40-03-057-2020-00247-00

Acción de tutela de Oswaldo Hernando Garzón, Misael Antonio Peña Gómez y José Antonio Puentes contra Corporación Club Campestre Los Arrayanes.

Pasa enseguida el despacho a resolver lo que corresponda frente a la acción de tutela de la referencia, estando dentro del término legal para ello.

ANTECEDENTES

1. El señor Remberto Escobar Pájaro (presidente y representante legal del Sindicato Nacional de Trabajadores de la producción, distribución y consumo de alimentos, bebidas y demás servicios que se presten en clubes, hoteles, restaurantes y similares de Colombia “HOCAR”) en representación de los señores Oswaldo Hernando Garzón, Misael Antonio Peña Gómez y José Antonio Puentes formuló acción de tutela en contra la Corporación Club Campestre Los Arrayanes (representada legalmente por el señor Andrés Augusto Alarcón Acevedo) a efecto de obtener el amparo de los derechos fundamentales a la “dignidad de los trabajadores”, al trabajo en condicione dignas y justas, una remuneración mínima vital y el estado de debilidad manifiesta de personas confinadas por la pandemia COVID-19 o la enfermedad del Coronavirus.

2. Como elementos fácticos de su accionar, manifiesta que el Sindicato “HOCAR” es una Organización Sindical de primer grado y de Industria, con personería jurídica número 121 del 13 de noviembre de 1934 que hace presencia en diferentes hoteles y clubes en las principales ciudades del país. En Bogotá tiene muchos afiliados pertenecientes a las empresas Club el Rancho, Club Guaymaral, Carmel Club, Hotel Bogotá Plaza, Hotel Regency, Hotel Cosmos 100, Club Los Arrayanes, Jockey Club de Bogotá.

2.1. Los señores Oswaldo Hernando Garzón, Misael Antonio Peña Gómez y José Antonio Puentes son empleados directos del Club Campestre Los Arrayanes, a través de contrato de trabajo a término indefinido en los cargos de encargado de punto de venta, auxiliar de mantenimiento campo golf, y plomero respectivamente.

Actualmente dependen económicamente del salario que reciben por su empleo. Se encuentran afiliados al Sindicato Hocar seccional Bogotá.

2.2. Debido al impacto mundial que ha generado la pandemia del Coronavirus, la Organización Internacional del Trabajo – OIT en un comunicado de fecha 18 de marzo de 2020 sobre el Covid y el mundo del trabajo: “... *recomienda a los Estados partes a adoptar medidas urgentes para (i) proteger a los trabajadores y empleadores y sus familiar de los riesgos para la salud generadas por el coronavirus COVID-19; (ii) proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo; (iii) estimular la económica y el empleo, y (iv) sostener los puestos de trabajo y los ingresos, con el propósito de respetar los derechos laborales, mitigar los impactos negativos y lograr un recuperación rápida y sostenida*”.

2.3. Con base a lo anterior el Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo expidió las Circulares 0021 del 17 de marzo, 022 del 19 de marzo, 0027 del 29 de marzo y 033 del 17 de abril de 2020, con el objeto de proteger el empleo y los ingresos de los trabajadores en el marco de esta crisis humanitaria y para ello invitó a las empresas y trabajadores acordar alternativas entre ellas: trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados conforme lo indica el artículo 57 del CST, salarios sin prestación de servicio (artículo 140 del CST), licencia remunerada compensable, modificación de la jornada laboral y concentración del salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales, y concentración de beneficios convencionales.

2.4. Alternativas que no consagran el despido ni la suspensión de los contratos de trabajo y por el contrario en las Circulares 0022 y 0027, señala que las licencias no remuneradas de manera coaccionada están prohibidas y que esta entidad no ha dado autorización para despedir o suspender los contratos de trabajo en la crisis humanitaria.

2.5. Aunado a lo anterior, el Gobierno Nacional indicó que subsidiaría nóminas de las empresas para que no despidieran ni suspendieran los contratos de los trabajadores.

2.6. Los representados fueron enviados por la accionada a sus lugares de residencia para que se cuidaran de la enfermedad coronavirus. Primero le fueron

otorgadas las vacaciones causadas, y luego fueron notificados sobre la reducción de los salarios al 60% del básico.

2.7. El Sindicato junto con la comisión de reclamamos hicieron acercamientos con la accionada y sus representantes, con el fin de proponer fórmulas de arreglo, sin embargo, la accionada decide (el 7 de mayo de los cursantes) suspender de manera indefinida los contratos de trabajo de los agenciados.

3. Pretende a través de esta queja el amparo de las prerrogativas invocadas, y que se le ordene a la accionada lo siguiente:

- Que deje sin efectos la suspensión de los contratos de trabajo de los señores Oswaldo Hernando Garzón, Misael Antonio Peña Gómez y José Antonio Puentes por vulneración de los derechos fundamentales y a su vez contraviniendo las Circulares 0021 del 17 de Marzo, 0022 del 19 de marzo, 0027 del 29 de marzo y 033 del 17 de abril de 2020 y Decretos 637, 639 y 677 de mayo de 2020, en el Marco de la crisis Humanitaria COVID-19, desde la fecha en que hicieron firmar la Licencia no remunerada y la suspensión de su contrato de trabajo.

- Que se abstenga de presentar suspensiones de los contratos de trabajo, licencia no remuneradas, despidos, cancelación o terminación de los contratos de trabajo de los empleados en el marco de la Pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) por causas del COVID-19.

4. Una vez admitida la tutela y notificada en legal forma a la **CORPORACIÓN CLUB CAMPRESTRE LOS ARRAYANES**, a través de su representante legal manifestó:

- Los señores Oswaldo Hernando Garzón, Misael Antonio Peña Gómez y José Antonio Puentes ingresaron a laborar al Club los días 6 de junio de 2012, el 16 de diciembre de 1983 y el 17 de enero de 1994, respectivamente.

- En atención a la salud pública actual, relacionada con el virus COVID-19 el Gobierno Nacional expidió el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020 por medio de cual se declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional. El 22 de marzo de los cursantes expidió el Decreto 457 por medio del cual ordenó adoptar como medida sanitaria preventiva y de control el aislamiento hasta el día 13 de abril, prorrogado hasta el 1 de julio de los cursantes. Por lo anterior, no ordenó el cierre de empresas, sino que impide temporalmente la

ejecución de sus actividades. El Gobierno Nacional dentro del desarrollo de los Decretos no prohíbe o modifica las facultades legales que tienen, tanto el empleador, como las partes de la relación laboral respecto de terminar, suspender o modificar los contratos de trabajo.

- En cumplimiento de las disposiciones dentro de la emergencia sanitaria, optó por las siguientes medidas: referente al señor Oswaldo Hernando Garzón entre los días 18 de marzo y 7 de abril se encontraba disfrutando de vacaciones. Entre los días 8, 11 y 13 de abril de 2020 se efectuó el pago de los días de la familia uno correspondiente al año 2019 atrasado y los dos del año 2020 anticipándose el del segundo semestre como un mecanismo o alternativa laboral y de solución a la falta de actividades generada por la pandemia COVID 19. Los días 14 y 15 de abril de 2020, se realizó el pago de días compensatorios, como un mecanismo o alternativa laboral y de solución a la falta de actividades generada por la pandemia COVID 19. El Club reconoció adicional como días remunerados al 100% del 16 de abril al 6 de mayo de 2020 como una ayuda económica para que pudieran subsistir durante estos días sin prestar servicios.

- El señor Misael Antonio Peña entre los días 20 de marzo y 14 de abril se encontraba disfrutando sus vacaciones. Entre los días 15, 16, y 17 de abril de 2020 efectuó el pago de los días de la familia, uno correspondiente al año 2019 (atrasado), y los dos del año 2020 anticipadamente, el del segundo semestre como un mecanismo o alternativa laboral y de solución a la falta de actividades generada por la pandemia. Adicional, como días remunerados al 100% del 18 de abril al 6 de mayo de 2020 como ayuda económica para que pudiera subsistir durante estos días sin prestar servicios.

- El señor José Antonio Puentes entre los días 19 de marzo y 6 de abril se encontraba disfrutando sus vacaciones. Entre los días 7, 8 y 11 de abril de 2020 efectuó el pago de los días de la familia, uno correspondiente al año 2019 (atrasado), y los dos del año 2020 anticipadamente, el del segundo semestre como un mecanismo o alternativa laboral y de solución a la falta de actividades generada por la pandemia. Adicional, como días remunerados al 100% del 30 de abril al 6 de mayo de 2020 como ayuda económica para que pudiera subsistir durante estos días sin prestar servicios.

- La asociación sindical HOCAR se opuso a las diferentes fórmulas de ajuste contractual propuesta por el Club a sus empleados para la sostenibilidad del empleo. La accionantes de manera libre determinaron no acogerse a las fórmulas de alivio.
- Previo a la finalización del contrato de algunos trabajadores agotó otras alternativas dispuestas por la Ley y el Ministerio de Trabajo, sin embargo, los agenciados tienen sus contratos de trabajo vigentes.
- La suspensión de los contratos de trabajo de ciertos trabajadores, la realizó ante la existencia objetiva, cierta y demostrable de una fuerza mayor, lo que configura una causal de suspensión de sus contratos, al tenor de lo dispuesto en el artículo 51 del CST y 64 del CC.
- El **MINISTERIO DE TRABAJO**, en síntesis, indicó que existe improcedencia de la acción constitucional frente a ella, por falta de legitimación por pasiva, debido a que no es ni fue empleadora del accionante (sic), lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral, por lo mismo no existe obligaciones ni derechos recíprocos, lo que da lugar a que haya ausencia, bien sea por acción u omisión de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Agrega que dentro del marco de las medida tomadas con ocasión al Covid-19, mediante la Circular 21 del 17 de maro de 2020, presentó una serie de lineamientos a los empleadores, los cuales tiene por objeto proteger el empleo y la actividad productiva, considerando que se trata de un fenómeno temporal y que el trabajo, conforme lo señala el artículo 25 constitucional es un derecho, dispuso los siguientes mecanismos existentes en las normas laborales como el trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales, anticipadas, y colectivas, permisos remunerados – salario sin prestación del servicio, y salario sin prestación del servicio.

Frente a la suspensión del contrato de trabajo prevista en el artículo 51 del CST, indica que mientras dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con la norma laboral, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador, sin embargo, el empleado al dejar de prestar los servicios para lo que le fue contratado y como consecuencia de ello deja de percibir el salario que le corresponde.

CONSIDERACIONES

1. Como lo señala la Corte Constitucional “...el artículo 86 de la Constitución Política diseñó la acción de tutela como un mecanismo con carácter residual y subsidiario. La principal finalidad de esta acción consiste en la protección de los derechos fundamentales ante posibles vulneraciones y/o amenazas “cuando no exista otro medio idóneo de defensa de lo invocado, o cuando existiéndolo, no resulte oportuno o se requiera acudir al amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”. Es decir, siempre que exista otro medio judicial que garantice la eficacia de la protección de los derechos de la tutelante, deberá acudirse a estos y no a la acción de tutela. (T-42172017).

Si bien es cierto la acción de tutela busca la protección de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública, esta también procede contra las acciones u omisiones de los particulares en tres situaciones específicas: i) preste un servicio público, ii) exista una relación que implique subordinación o indefensión, iii) la conducta del particular afecta grave y directamente el interés colectivo.¹

Frente al derecho al trabajo invocado con conculcado, en sentencia C-593 de 2014 se estableció que la protección constitucional de este derecho, involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada. Protección que se establece desde el preámbulo mismo la carta magna como principio fundante junto con la vida, la convivencia, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, del Estado Social de Derecho.

No obstante lo anterior, reiteradamente se ha precisado que el mecanismo extraordinario de tutela no se abre paso en tratándose de pretensiones relativas a la relación laboral, sea reintegro o conflictos que surjan del contrato laboral, pues en tal evento el ordenamiento establece las acciones judiciales a las que habrá de acudirse, salvo que se configure un perjuicio irremediable que amerite el amparo de manera excepcional, el cual, debe ser demostrado. Dicho perjuicio debe ser: i)

¹ Así lo tiene más que decantado la Corte Constitucional en varios de sus pronunciamientos cómo son las sentencias T-421/2017, T- 4307/2017, T-117/2018, entre otras.

inminente, ii) que imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo, iii) que amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico, y iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad, pues, de lo contrario la tutela se torna improcedente. Sin embargo, “... Sólo excepcionalmente, empero, esta Corte ha considerado que, el juez de tutela puede no exigir la demostración del perjuicio irremediable cuando el tipo de reclamo que se formula permite razonablemente presumir que existe afectación gravosa de derechos fundamentales y, en esa medida, corresponde es a la entidad demandada desvirtuar la referida presunción”. (Sentencia T-282 de 2012).

En cuanto al mínimo vital ha dicho la Corte Constitucional que este “constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”. Remuneración generada del contrato de trabajo en razón de la contraprestación de un servicio (artículo 127 del CST).

EL CASO CONCRETO

Lo primero que hay que destacar es que contrario a lo que señala la Corporación Club Campestre Los Arrayanes (representada legalmente por el señor Andrés Augusto Alarcón Acevedo), el señor Remberto Escobar Pájaro sí se encuentra legitimado para incoar la presente acción a favor de los agenciados, primero en su condición de presidente y representante legal del Sindicato Nacional de Trabajadores de la producción, distribución y consumo de alimentos, bebidas y demás servicios que se presten en clubes, hoteles, restaurantes y similares de Colombia “HOCAR” al cual se encuentran afiliados² y segundo por los poderes conferidos por cada uno de los representados, y que se adjuntaron al plenario. Además, se acreditó dicha calidad (abogado) que lo habilita para actuar en causa ajena.³

² Sentencia 619 de 2016 “LEGITIMACION POR ACTIVA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y SUS REPRESENTANTES PARA INTERPONER LA ACCION DE TUTELA-Reglas jurisprudenciales. 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 Según la consulta efectuada en la página de la Rama Judicial - <https://sirna.ramajudicial.gov.co/Paginas/Certificado.aspx>

Ahora bien aquí es claro que los accionantes señores Oswaldo Hernando Garzón, Misael Antonio Peña Gómez y José Antonio Puentes tienen una relación de subordinación o dependencia con la entidad accionada, dado los contratos de trabajo que entre estos y aquella se celebraron, circunstancia esta que habilita a los accionantes para invocar la protección tutelar contra esta entidad que particular.

Los aquí accionantes invocan la protección de sus derechos fundamentales que consideran están siendo vulnerados por la conducta de su empleador Corporación Club Campestre Los Arrayanes, al determinar la suspensión de sus respectivos contratos de trabajo a partir del 7 de mayo del corriente año, invocando para ello la configuración de la causal contenida en el numeral primero del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como ya se refirió, la acción de tutela tiene un carácter residual y subsidiario, razón por la cual, sólo procede excepcionalmente como mecanismo de protección definitivo cuando el presunto afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, o si existiendo otro mecanismo, carezca de idoneidad o eficacia para proteger de forma adecuada, oportuna e integral los derechos fundamentales, en las circunstancias del caso concreto, cuando se interponga para evitar la consumación de un perjuicio irremediable,⁴ y el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es un sujeto de especial protección constitucional.⁵

Bajo este entendido y para el caso que estamos estudiando se pensaría que la misma no resultaría procedente, pues en lo que tiene que ver con la suspensión del contrato de trabajo, el artículo 51 del CST subrogado por el artículo 4 de la ley 50 de 1990, que lo regula, dispone que dicho contrato se suspenderá por las causales allí establecidas, entre otras por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución (el numeral 1 del artículo 51 del CST). Suspensión que debe ponerse en conocimiento mediante aviso al Inspector de Trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia, según lo previsto en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

Además, cuando se invoca la causal de suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, quien establece la configuración de esta eventualidad

⁴ Sentencia T-036 de 2017

⁵ Sentencia T-177 de 2011

es el Juez Laboral, en otras palabras, es esta autoridad quien califica la pertinencia de esta suspensión.

Lo anteriormente expuesto permite señalar que existe otra vía judicial para dirimir la controversia aquí planteada, sin embargo en esta ocasión y en este momento, la vía ordinaria no resulta eficaz para conjurar la vulneración de los derechos fundamentales invocados por los accionantes, pues como es de público conocimiento la situación de emergencia sanitaria que aparejo la declaración por parte de la Organización Mundial de la Salud como pandemia de la enfermedad del coronavirus SARS-COV-2 conocido como COVID-19, obligó a que las autoridades de todos países, tomaran medidas necesarias para evitar no sólo la propagación del virus, sino la protección de todos los ciudadanos, toma de medidas a las que no fue indiferente las autoridades de nuestro país.

Entre las múltiples medidas que se han adoptado, el Consejo Superior de la Judicatura ordenó la suspensión de los términos judiciales mediante los Acuerdos PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11532, PCSJA20-11546, PCSJA20-11549, y PCSJA20-11567 todos de 2020, suspensión que inicio el 16 de marzo y hasta el momento va hasta el 30 de junio, con algunas excepciones en las diferentes jurisdicciones, pero tratándose de asuntos laborales ciertamente no está como exceptuada de la suspensión los conflictos relacionados con la suspensión del trabajo.

Entonces se hace claro que, pese a la subsidiaridad de la acción de tutela, la vía ordinaria no resulta ser el medio eficaz actualmente para garantizar la efectividad de los derechos de los accionantes.

Ahora bien, para este Juzgado la medida tomada por la Corporación Club Campestre Los Arrayanes de cara a la suspensión de los contratos de trabajo de los aquí accionantes en el marco de la situación epidemiológica causada por el COVID-19, vulnera el derecho al trabajo de aquellos y de contera su mínimo vital como pasa a exponerse.

Sin lugar a dudas esta situación de emergencia sanitaria que estamos atravesando ha generado no sólo problemas de salud, sino también económicos, sociales, se han visto altamente afectadas las familias, la comunidad educativa, las comunidades religiosas, los empresarios, los trabajadores, en general toda la sociedad, lo que ha obligado a que se direccionen las estrategias de las autoridades

a buscar mitigar en cierta forma estos negativos impactos con las medidas que se han adoptado amparados en los Estados de Emergencia Económica, Social y Ecológica que se han decretado para todo el territorio nacional.⁶

De cara a la situación que ahora nos ocupa, se han dictado medidas en el ámbito laboral con el fin de promover la conservación del empleo y buscar alternativas entre trabajadores y empleadores para que todos podamos que en un marco legal buscar la solución de los diferentes conflictos que se plantean, en este sentido las circulares del Ministerio del Trabajo⁷ son una guía de primordial importancia y que en este caso particular fueron desconocidas por la accionada.

En la circular 0021 de 2020, recordó que en materia laboral hay una serie de mecanismos legales que los empleadores pueden hacer uso de ellos en la crisis actual cómo: trabajo en casa, teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anuales anticipadas y colectivas, permisos remunerados, salario sin prestación de servicios. Así mismo en la circular 0022 del 19 de marzo informó que no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores ni la suspensión de los contratos laborales. Por su parte en la circular 0027 del 29 de marzo del 2020 se refirió a la prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas recordando lo que sobre este aspecto señaló la corte constitucional en la sentencia C 930 del 10 de diciembre del 2009; en la circular 033 del 17 de abril de 2020 dando alcance a la circular 021 adicionó los mecanismos que poseen los empleadores para proteger el empleo, señalando como tales: la licencia remunerada compensable, la modificación de la jornada laboral y concertación del salario, la modificación o suspensión de beneficios extralegales, la concertación de beneficios convencionales.

Mediante resolución 803 del 19 de marzo 2020, el Ministerio del Trabajo señaló que el Viceministro de Relaciones Laborales conocerá de manera oficiosa la solicitud de suspensión de contratos por razones económicas hasta por 120 días y las solicitudes de permiso para despidos colectivos.

⁶ Decreto 417 del 17 de marzo y Decreto 637 del 8 de mayo ambos de 2020

⁷ Circulares 0021 del 17 de marzo, 0022 del 19 de marzo, 27 del 29 de marzo, y 0033 del 17 de abril todas del año 2020, dispuso unas medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del Covid-19 y de la Declaración de Emergencia.

Vale aquí también la pena mencionar que el Gobierno Nacional mediante el acto legislativo 639 del 8 de mayo de 2020 creó el programa de apoyo al empleo formal – PAEF y otorga al beneficiario del mismo un aporte monetario mensual de naturaleza estatal, podrán ser beneficiarios las personas jurídicas que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 2 del citado Decreto, este aporte monetario equivale conforme lo señala el artículo tercero al número de empleados multiplicado por hasta el cuarenta por ciento (40%) del valor del salario mínimo legal mensual vigente y se otorgará hasta por tres veces.

La entidad accionada desconociendo las normas que regulan la materia y las alternativas que se han planteado, suspendió unilateralmente los contratos de trabajo de los aquí accionantes sin obtener previamente el permiso del Ministerio de Trabajo como era su obligación, y a mutuo propio decidió que se configuraba la causal de fuerza mayor o caso fortuito para proceder a la suspensión de los contratos, cuando como se vio es el Juez Laboral quien califica si las circunstancias aducidas constituyen o no motivo suficiente para proceder a la suspensión de los contratos.

Si bien el despacho no desconoce que la emergencia sanitaria de igual manera pudo golpear entre otros aspectos financieramente a la accionada, también lo es que esta situación no puede tomarse como un aval para desconocer los derechos de sus trabajadores e ignorar el ordenamiento legal, que se reitera antes y dentro de esta crisis brinda muchas posibilidades para que la suspensión del contrato de trabajo o los despidos colectivos sean el último recurso que tome el empleador, en todo caso estas dos últimas medidas deben estar precedidas del permiso correspondiente.

Esta conducta de la entidad accionada sin lugar a dudas afecta el mínimo vital de los trabajadores accionantes, en la medida que la suspensión del contrato de trabajo implica de suyo que no perciban el salario,⁵ siendo estos recursos lo que aquellos destinan para su subsistencia y la de su núcleo familiar (alimentación, vivienda, pago de servicios públicos, educación de sus hijos) como enfáticamente lo sostuvieron y no obra prueba en sentido diferente. Como lo ha sostenido la Corte Constitucional el mínimo vital debe analizarse desde las necesidades que tiene toda persona en aras de garantizar el derecho a la dignidad humana (T-581).

Se evidencia igualmente el perjuicio irremediable que se le causa a los accionantes con esta determinación de su empleador ya que se reitera, en este momento no

tienen la posibilidad de acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral para incoar los mecanismos necesarios para obtener la protección de las prerrogativas aquí invocadas, sin la posibilidad de obtener decisión favorable o no en cuanto a dejar sin efecto dicha decisión (suspensión del contrato) quedando a la espera de que se reactiven las actividades judiciales, se resquebraja su mínimo vital, no reciben salario, coartando la posibilidad de cubrir sus necesidades básicas propias y de su núcleo familiar.

No puede desconocerse que igualmente el accionado se ha visto afectado financieramente con esta situación de emergencia sanitaria, como ampliamente lo expone en su escrito de contestación, el Juzgado invita tanto a los accionantes como a la entidad accionada para que pongan de su parte y juntos encuentren soluciones que favorezcan la continuidad de la actividad empresarial y la protección de los trabajadores, todo en el marco de la observancia de las normas legales, por ejemplo dada aplicación a lo previsto Circulares 021 y 0033 del Ministerio de trabajo ya citadas, busquen alternativas que garanticen la estabilidad del empleo, por medio de un acuerdo consensuado que permita en forma adecuada modificar las condiciones contractuales (el salario, la jornada laboral y la modificación de las funciones o la carga laboral asignada).

Así las cosas, conforme lo expuesto se concederá el amparo solicitado y se ordenará a la entidad accionada que en el término de 48 horas deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo de los señores Oswaldo Hernando Garzón, Misael Antonio Peña Gómez y José Antonio Puentes y les restablezca las condiciones laborales que tenían antes de que unilateralmente les suspendiera el contrato de trabajo.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: CONCEDER el amparo deprecado por el señor Remberto Escobar Pájaro (presidente y representante legal del Sindicato Nacional de Trabajadores de la producción, distribución y consumo de alimentos, bebidas y demás servicios que

se presten en clubes, hoteles, restaurantes y similares de Colombia “HOCAR”) en representación de los señores Oswaldo Hernando Garzón, Misael Antonio Peña Gómez y José Antonio Puentes dentro de la acción de tutela de la referencia, conforme los planteamientos expuestos en la parte motiva.

SEGUNDO: ORDENAR al representante legal de la **CORPORACIÓN CLUB CAMPESTRE LOS ARRAYANES** o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación de esta providencia, deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo de los señores Oswaldo Hernando Garzón, Misael Antonio Peña Gómez y José Antonio Puentes y les restablezca las condiciones laborales que tenían antes de que unilateralmente les suspendiera el contrato de trabajo.

TERCERO: COMUNICAR a las partes y a la entidad vinculada la presente decisión por el medio más expedito.

CUARTO: REMITIR en su oportunidad el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si esta decisión no es impugnada.

NOTIFÍQUESE,



MARLENNE ARANDA CASTILLO
JUEZ