REPUBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO PRIMERO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE
CARRERA 12 Nº 15-20 EDIFICIO SAGRADO CORAZÓN DE JESUS PISO 3
Correo: j01cmpcmvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co
Valledupar – Cesar

Valledupar, once (11) de mayo de dos mil veinte (2020)

FALLO DE TUTELA Nº 0061

REFERENCIA : ACCIÓN DE TUTELA
RADICACIÓN : 20001 41 89 001 2020 0203 00
ACCIONANTE : HERNAN JOSE GUERRA MOSCOTE
ACCIONADOS : COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A
MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL
VINCULADO : DRUMMOND LTD

I. ASUNTO

Se procede a proferir la sentencia de primera instancia dentro de la acción de tutela promovida por HERNAN JOSE GUERRA MOSCOTE contra COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A. Y MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

II. ANTECEDENTES

Manifiesta que es empleado de la empresa Compass Group Services de Colombia S.A. desempeñándome como Coordinador de servicio en la mina Drummond LTD en la Loma Cesar y que el día 12 de abril, el empleador en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica decretada por el Gobierno Nacional debido a la pandemia mundial generada por la proliferación del COVID-19 suspendió mi contrato de trabajo de forma unilateral, en contra de mi voluntad.

Señala que en el oficio de suspensión no se estableció una fecha cierta o determinada para retomar las actividades y que la suspensión del trabajo se hace sin ninguna remuneración económica por tiempo indeterminado y teniendo en cuenta la situación sanitaria que está padeciendo el país le impide poder trabajar en otro lugar y proveer de alimentos a su familia además que en la actualidad no cuenta con ningún otro ingreso económico, lo que está generando que su familia se esté viendo afectada por la falta de alimentos.

Esgrime que es padre de familia de 2 hijos menores de edad que dependen económicamente de él-

Alega que el gobierno nacional el 17 de marzo se expidió el Decreto 417 mediante el cual declaró el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por el término de treinta (30) días, con el fin de conjurar la grave calamidad pública que afecta al país por causa del Coronavirus COVID-19 y que el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social en el mes de marzo expidió las circulares 021 sobre medidas de protección al empleo, 022 sobre fiscalización laboral rigurosa y 027 prohibición a los empleadores de coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas entre otras. En estas resoluciones se exponen varias opciones diferentes a la suspensión del contrato de trabajo como vacaciones anticipadas o el pago sin la prestación del servicio de que trata el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente señala que la empresa se encuentra laborando con relativa normalidad en la Loma Cesar y que además cuenta con solvencia económica.

REPUBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO PRIMERO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE
CARRERA 12 Nº 15-20 EDIFICIO SAGRADO CORAZÓN DE JESUS PISO 3
Correo: j01cmpcmvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co
Valledupar – Cesar

III. PRETENSIONES

Con apoyo en los hechos descritos en precedencia, el accionante solicita que sean amparados mis derechos fundamentales al trabajo, vida digna, mínimo vital y cualquier otro derecho fundamental que se determine como violado y como consecuencia de ello se deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo notificado el día 20 de abril por el señor BAYDER REINALDO RODRIGUEZ CUEVAS y en consecuencia se cancelen los salarios dejados de pagar por el empleador.

Asimismo solicita que se le ordene a la empresa COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA, adoptar alternativas diferentes a la determinación acogida y en consecuencia cancele los SALARIOS mientras dura la Emergencia Económica, Social y Ecológica.

IV. RESPUESTA: DRUMMOND LTD

La entidad accionada señala que efectivamente, la relación comercial existente entre DRUMMOND LTD. y COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S. A., según se prueba con las fotocopias adjuntas de la oferta mercantil de Prestación de Servicios de Alimentación y Conexos para el Personal de Rol Diario en La Mina, de fecha 1° de diciembre de 2014, prorrogado en el Otro sí No. 1 de fecha 31 de enero de 2018, tiene la condición de contratista independiente, con autonomía técnica y directiva, y en consecuencia DRUMMOND LTD. no tiene responsabilidad alguna respecto de las obligaciones laborales del contratista para con sus empleados.(Sic)

Alega que, a pesar de que el Gobierno Nacional ha exceptuado la producción y exportación de minerales de la medida de aislamiento preventivo obligatorio decretado mediante el Decreto 457 de 2020, las comunidades aledañas a las operaciones mineras han recurrido a las vías de hecho que no ha permitido que la compañía retome sus operaciones al 100%, como se indica en el Comunicado de Prensa de fecha 24 de marzo del presente, el cual se anexa, lo que implica el acaecimiento de un evento de fuerza mayor o caso fortuito que le impide a mi representada, cumplir con las obligaciones del contrato DCI-1703, firmado entre DRUMMOND LTD. y COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A.. Sin embargo, resaltamos que: LAS DECISIONES QUE LA CONTRATISTA TOME RESPECTO DE SUS TRABAJADORES, NO SON DEL RESORTE DE DRUMMOND LTD.

Finalmente resaltan que dado que el demandante jamás ha sido empleado de DRUMMOND LTD., y que DRUMMOND LTD, nada tuvo que ver con la decisión exclusiva del empleador, COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A., de suspender del contrato de trabajo del accionante y mucho menos con la remuneración económica dejada de percibir por el Señor GUERRA MOSCOTE, una eventual obligación de adoptar medidas diferentes a la suspensión del contrato de trabajo, así como, la cancelación de los salarios dejado de pagar al accionante por parte de DRUMMOND LTD., sería de imposible cumplimiento para su representada, pues como ya se indicó nunca ha sido trabajador de la compañía a la cual represento, ni participó ni tuvo que ver con la decisión de suspensión del contrato de trabajo del actor y que ninguna justicia tendría que condenar a DRUMMOND LTD, al pago de los salarios dejados de percibir

con motivo de la suspensión del contrato, pues esta es una obligación exclusiva del contratista.

V. RESPUESTA: COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A.

En efecto, señala que el señor HERNAN JOSE GUERRA MOSCOTE es trabajador de COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. desde el 31 de enero de 2015, en virtud de un contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada, en virtud del cual, el hoy accionante funge el cargo de coordinador catering y que de ninguna manera, es dable acceder, aceptar y dar por ciertos los supuestos de hecho que el hoy accionante presenta de manera malintencionada y acomodada a sus intereses, toda vez que, el señor HERNAN JOSE GUERRA MOSCOTE olvida mencionar que, previo a la suspensión del contrato de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. procuró en su caso particular, adoptar otras alternativas diferentes a las que hoy reprocha.

Indica que, de ninguna manera puede predicarse como arbitrario, el hecho que COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. hubiera acudido a la suspensión del contrato de trabajo que dispone el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, pues previo a esto, debe indicarse que la entidad que represento, otorgó el disfrute de vacaciones causadas por el señor HERNAN JOSE GUERRA MOSCOTE desde el 24 de marzo de 2020 al 11 de abril de 2020. Siendo así resulta evidente que, en la actualidad, el accionante no cuenta con días de vacaciones que puedan ser otorgadas por la compañía.

Mencionan que, COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., en su calidad de contratista autónomo e independiente, presta servicios de alimentación y camarería en las instalaciones de la empresa DRUMMOND LTD, ubicadas en la Loma, Cesar, empresa que, en virtud de la emergencia sanitaria, económica y social decretada por el Gobierno Nacional y la orden de aislamiento preventivo obligatorio, suspendió sus labores a partir del día 26 de marzo de 2020, siendo imposible en tal sentido la ejecución del contrato de trabajo y que la empresa, en cumplimiento de las disposiciones consignadas en las circulares expedidas por el Ministerio de Trabajo, como primera medida, con el propósito de conservar el empleo y garantizar a los trabajadores unos ingresos durante la vigencia de la emergencia actual decretada por el Gobierno Nacional, decidió otorgar a los trabajadores, vacaciones, lo cual fue aceptado por parte de estos, con total autonomía, de manera libre y voluntaria.

Alegan que la suspensión del contrato de trabajo no significa la terminación del mismo, simplemente, esta hace referencia a una cesación temporal de las obligaciones reciprocas de las partes intervinientes en una relación laboral, por lo que, a la fecha, COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. se encuentra reconociendo y pagando a favor del señor HERNAN JOSE GUERRA MOSCOTE, los aportes al sistema de seguridad social en los subsistemas de salud y pensiones, respectivamente.

Es más, indican que no es dable predicar de cara al hoy accionante, una afectación a su situación económica, como consecuencia de la suspensión de su contrato de trabajo, pues en tal sentido debe tenerse en cuenta que, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 3º del Decreto 488 del 27 de marzo de 2020, el señor HERNAN JOSE GUERRA MOSCOTE puede retirar sus cesantías, lo que le permitiría, en caso dado, mitigar los efectos que ahora reprocha, pues téngase en cuenta señor Juez que, el mencionado Decreto plasma: "*Que, con*

REPUBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO PRIMERO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE
CARRERA 12 Nº 15-20 EDIFICIO SAGRADO CORAZÓN DE JESUS PISO 3
Correo: j01cmpcmvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co
Valledupar – Cesar

el fin de mitigar los efectos sobre el empleo, la calidad de vida y la actividad productiva en la situación de emergencia, se hace necesario adoptar una serie de medidas que promuevan la continuidad de las empresa y negocios, así como la conservación del empleo, la permanencia de los contratos de trabajo y el nivel de vida de los trabajadores y sus familias."

Expresa que el Despacho no puede ser ciego antes las actuales circunstancias que está atravesando todo el mundo a causa de la pandemia causada por el COVID – 19, razón por la cual, el Gobierno Nacional ha emitido diversos Decretos-Ley y Circulares encaminadas a la prevención y protección del contagio, lo que a su vez ha generado que algunas empresas, hayan cambiado su actividad temporal, otras hayan acordado con sus trabajadores el disfrute de sus vacaciones, licencias no remuneradas e, incluso, para garantizar la subsistencia de la Empresa, han suspendido los contratos de trabajo ante la falta de capacidad económica para solventar las acreencias laborales propias de una relación de trabajo.

Que si bien es cierto que el Ministerio del Trabajo adoptó las circulares que arguye el actor, según las cuales versan, sobre las modalidades para ejercer la labor, en donde se tiene que al ser COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A., una empresa que presta los servicios de alimentación y camarería en las instalaciones de la empresa DRUMMOND LTD. ubicadas en La Loma, Cesar, se tiene que obviamente las posibilidades de trabajo en casa o teletrabajo no pueden ser empleadas y que la Circular 021 de 2020, se señala, precisamente la palabra: Posibilidad del "salario sin prestación del servicio", sin que esa palabra tenga la fuerza vinculante, dado que no puede contradecir la Ley misma, máxime si se tiene que estamos frente a una circular. Distinto sería si se halara cobijada en la norma sustancial como lo es el Código Sustantivo del Trabajo.

En relación al planteamiento arriba expuesto, es preciso advertir que las disposiciones contenidas en los artículo 51 a 53 del Código Sustantivo del Trabajo, no disponen que en el evento que el empleador haga uso de la hipótesis contenida en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo deba solicitarse autorización al Ministerio del Trabajo como lo sugiere el accionante; en todo caso y teniendo en cuenta las graves e importantes circunstancias por las que atraviesa el país, el Gobierno Nacional a través de dicha cartera ministerial ha emitido, mediante circulares y resoluciones, medidas de protección al empleo y ha hecho un llamado a las empresas para que mantengan la solidaridad para con sus trabajadores sugiriendo y recordando las opciones positivas que dispone el ordenamiento para solventar la crisis, sin perjuicio de la aplicabilidad, aun en este tiempo de emergencia, de las disposición del Código Sustantivo del Trabajo.

Discute que las manifestaciones que arguye el accionante, de ninguna manera son ciertas, toda vez que, carece de verdad el dicho planteado según el cual, supuestamente COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. se encuentra operando con "relativa normalidad", pues por el contrario resulta ser malintencionada, toda vez que, la operación no es al 100% como lo pretende hacer ver el señor HERNAN JOSE GUERRA MOSCOTE, pues de 560 trabajadores que dispone para atender la operación en DRUMMOND LTD., dada la actual suspensión de este contrato, a hoy no se está operando con la plantilla completa de trabajadores de la entidad para atender la operación, dada la cantidad reducida de servicios (menos del 10).

Narran que, la operación en DRUMMOND LTD., se ha intentado reactivar de manera paulatina desde el pasado 10 de abril de 2020, no obstante, por motivos de orden público y por comunicaciones de los alcaldes de los Municipios de influencia no se pudo continuar,

toda vez que, los mandatarios locales se opusieron a la reactivación de operaciones mineras, por lo que conllevó a que la comunidad realizara bloqueos en las vías impidiendo el ingreso del personal, situación que fue de conocimiento público, por lo que, además, es dable predicar que persiste, incluso la fuerza mayor.

Finalmente manifiesta que por la naturaleza de las pretensiones que el actor depreca, la acción de tutela no puede ser utilizada para "hacer respetar derechos que solo tienen rango legal, ni para hacer cumplir las leyes, los reglamentos o cualquier otra norma de rango inferior", esto, teniendo en cuenta que los conflictos jurídicos relacionados con derechos económicos originados de una relación laboral (como los que pretende la parte accionante) deben ser resueltos por las vías ordinarias que el ordenamiento jurídico ha dispuesto para tal fin y que dentro del presente asunto no procede la acción de tutela, en el entendido que, del señor HERNAN JOSE GUERRA MOSCOTE no ha demostrado siquiera de forma sumaria que, en efecto, se encuentre ante una circunstancia que coliga un eventual perjuicio inminente, esto, más si se tiene en cuenta que, es en dicha parte en quien reside la carga de la prueba.

VI. RESPUESTA: MINISTERIO DEL TRABAJO

La entidad accionada no obstante de haberse notificado en debida forma, guardó silencio.

VII. CONSIDERACIONES

7.1.- PROBLEMA JURÍDICO. Corresponde a este Despacho determinar si COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A está vulnerando los derechos fundamentales del señor HERNAN JOSE GUERRA MOSCOTE, al haberle suspendido el contrato de trabajo amparado en la causal 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo es decir, por fuerza mayor o caso fortuito, con ocasión a la declaratoria de estado de emergencia por la pandemia del virus COVID-19 o si por el contrario, existe ausencia de vulneración del mencionado derecho, por estar enmarcada la actuación del accionado, dentro de los lineamientos constitucionales y legales que regulan el tema bajo estudio.

La Tesis que este Juzgado sostendrá es que COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A, no se encuentra conculcando los derechos fundamentales invocados por el accionante, pues ha actuado dentro de los parámetros establecidos tratando de mantener incólume la relación laboral existente con el actor.

7.2.- ANTECEDENTES JURISPRUDENCIALES. La Corte Constitucional en Sentencia T-048 de 2018 frente a la suspensión del trabajo señaló que:

> *"El artículo 53[8] 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.*

REPUBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO PRIMERO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE
CARRERA 12 Nº 15-20 EDIFICIO SAGRADO CORAZÓN DE JESUS PISO 3
Correo: j01cmpcmvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co
Valledupar – Cesar

Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación[9] ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado.

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

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

Por otro lado, la Corte Constitucional en Sentencia T-040/2018 reiteró lo expuesto en Sentencia T-1496 de 2000, donde sintetizó las reglas que la jurisprudencia había decantado para determinar la procedencia excepcional de la acción de tutela para la reclamación de acreencias laborales:

"" (…) la Corte ha señalado que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral; (2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales

amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental."

7.5.-ANÁLISIS DEL CASO Y DECISIÓN. El accionante solicita que sean amparados sus derechos fundamentales al trabajo, vida digna, mínimo vital y cualquier otro derecho fundamental que se determine como violado y como consecuencia de ello se deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo notificado el día 20 de abril por el señor BAYDER REINALDO RODRIGUEZ CUEVAS y en consecuencia se cancelen los salarios dejados de pagar por el empleador.

Asimismo solicita que se le ordene a la empresa COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA, adoptar alternativas diferentes a la determinación acogida y en consecuencia cancele los SALARIOS mientras dura la Emergencia Económica, Social y Ecológica.

A su turno la accionada señaló que de ninguna manera puede predicarse como arbitrario, el hecho que COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. hubiera acudido a la suspensión del contrato de trabajo que dispone el numeral 1º del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, pues previo a esto, debe indicarse que la entidad que represento, otorgó el disfrute de vacaciones causadas por el señor HERNAN JOSE GUERRA MOSCOTE desde el 24 de marzo de 2020 al 11 de abril de 2020 además que la suspensión del contrato de trabajo no significa la terminación del mismo, simplemente, esta hace referencia a una cesación temporal de las obligaciones reciprocas de las partes intervinientes en una relación laboral, por lo que, a la fecha, COMPASS GROUP SERVICES COLOMBIA S.A. se encuentra reconociendo y pagando a favor del señor HERNAN JOSE GUERRA MOSCOTE, los aportes al sistema de seguridad social en los subsistemas de salud y pensiones, respectivamente.

Asimismo alega que dada la actual suspensión del contrato con DRUMMOND LTD hoy no se está operando con la plantilla completa de trabajadores, dada la cantidad reducida de servicios (menos del 10%) y que se encuentran operando con menos del 10% de la plantilla total de colaboradores, es decir, una cantidad mínima de trabajadores para la ejecución del contrato de prestación de servicios de alimentación y camarería en las instalaciones de la empresa DRUMMOND LTD. ubicadas en La Loma, Cesar y que la operación en DRUMMOND LTD., se ha intentado reactivar de manera paulatina desde el pasado 10 de abril de 2020, no obstante, por motivos de orden público y por comunicaciones de los alcaldes de los Municipios de influencia no se pudo continuar, toda vez que, los mandatarios locales se opusieron a la reactivación de operaciones mineras.

En efecto, de acuerdo con la Ley laboral Colombiana, los empleadores pueden suspender los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito (numeral 1 del art. 51 del Código Sustantivo de Trabajo – CST) y en virtud de esta suspensión, el trabajador está eximido de prestar sus servicios y el empleador de pagar el salario, subsistiendo las demás obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, así como el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensión en los términos de ley, situación que ocurre en el caso sub examine, según se acredita en el plenario.

Aunado a lo anterior, el Ministerio de Trabajo en Circular 22 del 2020 determino que la configuración de fuerza mayor le corresponde de manera funcional al Juez de la Republica, quien determinará o no su existencia, con base en la valoración de los hechos puestos a su

consideración, así las cosas desborda la competencia del juez de tutela entrar a determinar la configuración o no de la causal 1 del artículo 51 el CST, quien en este caso le corresponde al Juez Laboral.

Ahora, si bien es cierto la acción de tutela procede de manera excepcional, para dirimir asuntos de carácter laboral, cuando surge del desconocimiento de los principios que desde el punto de vista constitucional rodean la actividad laboral, esto es, aquellos consagrados en el artículo 53 Superior, como son la remuneración el mínimo vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y la garantía del derecho la seguridad social, entre otros, esta se encuentra supeditada a la demostración de un perjuicio irremediable; situación que no tiene el mínimo soporte probatorio que lo respalde en el expediente y aun cuando el contrato de trabajo se encuentra suspendido, al actor sigue afiliado al sistema de seguridad social y con las medida tomada por el gobierno podrá acceder a sus cesantías para compensar la disminución en sus ingresos y, lo más importante: el contrato se reanudará una vez se superen los eventos que forzaron la suspensión.

Sumado la anterior, cierto es que tal como lo indicado la Corte[1] que "*la informalidad de la acción de tutela y el hecho de que el actor no tenga que probar que es titular de los derechos fundamentales reconocidos por la Carta Política, no lo exoneran de demostrar los hechos en los que basa sus pretensiones. En efecto, la Corte ha sostenido que quien pretende la protección judicial de un derecho fundamental debe demostrar los supuestos fácticos en que funda su pretensión*"

Así las cosas, y teniendo en cuenta que la calificación de la fuerza mayor o caso fortuito como causal de suspensión del contrato de trabajo, le corresponde revisarla el juez laboral y que aun ante la procedencia excepcional de la acción de tutela, no se demostró un perjuicio irremediable, se denegará el amparo constitucional por improcedente excluyendo a la empresa DRUMMOND LTD, por falta de legitimación en la causa por pasiva.

Por lo expuesto, el Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Valledupar (Cesar), administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR tutela instaurada por HERNAN JOSE GUERRA MOSCOTE, contra COMPASS GROUP SERVICES DE COLOMBIA S.A Y MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, con base en los fundamentos expresados en la parte motiva.

SEGUNDO: DESVINCULENSE, de esta acción constitucional a la empresa DRUMOND LTD, de conformidad a la parte motiva de esta decisión constitucional.

[1] Sentencia T-040 de 2018

REPUBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO PRIMERO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE
CARRERA 12 Nº 15-20 EDIFICIO SAGRADO CORAZÓN DE JESUS PISO 3
Correo: j01cmpcmvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co
Valledupar – Cesar

TERCERO: Notifíquese este fallo a las partes intervinientes por el medio más expedito (artículo 16 del Decreto 2591 de 1991).

CUARTO: Sí no fuere impugnado este fallo dentro de los tres (3) días siguientes al de su notificación, envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

MARIA DEL PILAR PAVAJEAU OSPINO
Juez