

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL**

Bogotá D.C. Treinta (30) de octubre de dos mil veinte (2020)

Referencia 11001 40 03 057 2020 00654 00 Acción de Tutela

Cumplido el trámite de rigor procede el Despacho a proferir el fallo que corresponda dentro de la acción constitucional del epígrafe.

**ANTECEDENTES**

1. El señor JOSÉ IGNACIO BOLIVAR en calidad de presidente y representante legal del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL RELLENO SANITARIO DOÑA JUANA- SINTRAREBO, y en representación del señor GERMÁN DUVÁN FLÓREZ BULLA como afiliado activo de la organización sindical presenta acción de tutela contra el CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA SA ESP CON LA SIGLA CGR DOÑA JUANA SA ESP buscando obtener el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna, trabajo, igualdad, asociación sindical, mínima vital, y móvil.

2. Los hechos que fundamentan las pretensiones de la queja constitucional, se resumen de la siguiente manera:

2.1. El 2 de marzo del presente año, el SINDICATO DE TRABAJADORES DEL RELLENO SANITARIO DOÑA JUANA- SINTRAREBO y CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA SA ESP CON LA SIGLA CGR DOÑA JUANA SA ESP suscribieron una convención colectiva de trabajo.

2.2. El señor GERMÁN DUVÁN FLÓREZ BULLA ha participado en todas las actividades propuestas por el organismo sindical.

2.3. En el trámite de negociación del pliego de peticiones, se supeditó su firma, a la condición de que no se tomaría represalias en contra de los trabajadores que participan en ella.

2.4. El 23 de junio de 2020, el señor GERMÁN DUVÁN FLÓREZ BULLA fue despedido sin justa causa, pese a que contaba con permisos para asistir y organizar las actividades del sindicato.

2.5. Advierte que el único sustento económico del señor GERMÁN DUVÁN FLÓREZ BULLA, proviene de sus ingresos como trabajador.

3. Pretende a través de esta queja el amparo de los derechos fundamentales a la vida digna, trabajo, igualdad, asociación sindical, mínima vital, y móvil; y como consecuencia de ello se ordene a CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA SA ESP CON LA SIGLA CGR DOÑA JUANA SA ESP *“...dejar sin efecto la terminación del contrato sin justa causa del señor GERMÁN DUVÁN FLÓREZ BULLA, y, en consecuencia, pague los salarios que han debido percibir el accionante desde el retiro de la empresa hasta su reintegro.....”*.

**TRAMITE PROCESAL**

1. Este Despacho avocó el conocimiento de la acción mediante auto calendarado 20 de octubre de 2020, ordenándose notificar a CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA SA ESP CON LA SIGLA

CGR DOÑA JUANA SA ESP, para que ejerciera su derecho de defensa, y a su vez vinculó al Ministerio de Trabajo, y la Alcaldía Mayor de Bogotá,

2. El CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA SA ESP CON LA SIGLA CGR DOÑA JUANA SA ESP manifestó, que la terminación del vínculo laboral se funda en la potestad prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, alusiva a la decisión unilateral de terminación sin justa causa, razón por la cual se procedió a pagar la indemnización correspondiente, y la liquidación de las prestaciones laborales. De igual forma precisó, que al momento de terminarse la relación laboral el quejoso no se encontraba incapacitado o con algún tratamiento pendiente que lo catalogara como una persona vulnerable, ni tampoco se encuentra dentro de los sujetos que pueden ser amparados bajo la figura de estabilidad laboral reforzada. De igual forma, podrá acudir a la jurisdicción ordinaria para dirimir el reclamo planteado, máxime cuando la decisión de la desvinculación laboral, es totalmente ajena a la participación del señor German Duván Flórez Bulla en el mitin que tuvo lugar el lunes 2 de marzo de 2020.

3. La Alcaldía Mayor de Bogotá UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE SERVICIOS PÚBLICOS – UAESP, manifestó que carece de legitimación en la causa, puesto que los fundamentos facticos que motivan la presente decisión no tienen inferencia en el contrato de Concesión 344 de 2010 celebrado con la entidad encartada.

4. El Ministerio de Trabajo señaló, que carece de legitimación en la causa por pasiva ya que la entidad no guarda ninguna relación laboral con el actor. Agregando que deberá tenerse en cuenta el desarrollo legal y jurisprudencial que ataña el fuero sindical frente a la terminación del contrato laboral.

### **CONSIDERACIONES**

1. La acción de tutela constituye un mecanismo previsto en la Constitución Política de 1991 cuyo fin primordial es la protección de los derechos fundamentales en caso de amenaza o violación por las autoridades públicas o los particulares, viabilizándose cuando no existe otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice de manera transitoria para evitar un perjuicio irremediable (art. 86 C.P. y Decreto 2591 de 1991).

En cuanto a las condiciones de procedencia del amparo constitucional, se tiene que está supeditada al carácter de residualidad, subsidiariedad, e inmediatez, es decir, que no exista otra vía por medio de la cual se pueda obtener de modo óptimo y eficaz la protección aludida (salvo que se invoque como mecanismo transitorio), y que sea interpuesta de forma tempestiva y/o dentro de un término razonable a la ocurrencia de los hechos motivos de la queja.

2. Como ya se refirió esta acción se presentó buscando la protección de los derechos fundamentales a la vida digna, trabajo, igualdad, asociación sindical, mínima vital, y móvil del señor GERMÁN DUVÁN FLÓREZ BULLA, puesto que según dijo, el CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA SA ESP CON LA SIGLA CGR DOÑA JUANA SA ESP dio por terminado su contrato laboral, pese a haberse pactado que dicha empresa no tomaría represalias en contra de los trabajadores que participaron en el mitin que tuvo lugar el lunes 2 de marzo de 2020.

3. La jurisprudencia constitucional ha precisado que el mecanismo extraordinario de tutela no se abre paso cuando se trata de pretensiones

relativas al reintegro de un trabajador. Ante dicha reclamación el afectado debe acudir a las acciones judiciales ordinarias, salvo que se configure un perjuicio irremediable que amerite el amparo de manera excepcional. En tal sentido la Corte Constitucional señaló entre otros en fallo T-1012 de 2007 que:

*“...La procedencia de la tutela está condicionada a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que la utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, esto es, que aun cuando existe el mecanismo principal resulta ineficaz debido a que no resuelve el conflicto de manera integral o no es lo suficientemente expedito frente a la exigencia particular para la protección del derecho vulnerado o amenazado; de ahí el carácter excepcional, subsidiario y residual de la acción de tutela...”*

Y agregó en dicha oportunidad, que *“... La demostración de la existencia de un perjuicio irremediable es indispensable para determinar la procedencia de la tutela para conocer de asuntos que deberían ir a la vía ordinaria. También es necesario para que la tutela sea procedente, que el actor no pretenda utilizar el mecanismo excepcional para subsanar negligencias procesales pasadas, bien sea en el a vía gubernativa o jurisdiccional...”*

4. Frente a la terminación unilateral y sin justa causa del contrato de trabajo y derecho de asociación sindical, ha precisado la Corte que:

*“...En ese contexto, corresponde a la ley señalar las causales de terminación con justa causa de los contratos de trabajo. No quiere ello decir, sin embargo, que tales contratos sólo pueden darse por terminados cuando exista una justa causa legal, porque existen otras razones que pueden conducir a la terminación unilateral del contrato por parte del empleador, sólo que no constituyen justa causa legal. El contrato de trabajo da lugar a una relación bilateral que se edifica sobre la base de las necesidades recíprocas y que admite un cierto margen de discrecionalidad en el momento de darla por terminada. Como quiera que en tales eventos está de por medio el derecho de origen constitucional a la estabilidad laboral, cuando la terminación del contrato no provenga de una justa causa legal, se activan los instrumentos de protección, bien sea de la estabilidad propia, que conduce al reintegro del empleado, o de la llamada estabilidad impropia, por virtud de la cual el empleador deberá pagar una indemnización.*

*(...) No obstante que el ordenamiento jurídico ha establecido una indemnización a cargo del empleador en todos los eventos en los que decida terminar de manera unilateral y sin justa causa legal el contrato de trabajo, el mismo ordenamiento admite esa posibilidad, que remite a una cierta discrecionalidad del empleador, la cual, si bien no es absoluta, si puede encontrar explicación en una serie de razones que, aunque no imputables al empleado y por consiguiente no constitutivas de justa causa legal, si fundamentan la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo. En tales eventos, el empleador asume la carga de pagar la indemnización sin que, de acuerdo con la ley, tenga que expresar los motivos que lo llevan a dar por terminado el contrato.*

*Tal discrecionalidad, sin embargo, no puede conducir a la arbitrariedad, ni permite que a su amparo el empleador adopte decisiones ilegítimas en contra de sus empleados. En tales casos, los empleados podrían obtener protección de su estabilidad propia mostrando la ilicitud de la conducta del empleador.*

*El mismo ordenamiento jurídico ha establecido hipótesis que reducen el señalado espacio de discrecionalidad del empleador, cuando se trata, por*

*ejemplo, de desvincular a una mujer embarazada o en periodo de lactancia, o a trabajadores amparados por fuero sindical o a un número de trabajadores que, por su magnitud, constituya un despido colectivo, casos en los cuales se requiere de previa autorización de la autoridades de trabajo para dar por terminados los contratos de trabajo.*

*En esa dirección ha avanzado la jurisprudencia constitucional, al señalar que discrecionalidad no es arbitrariedad e identificar las hipótesis de estabilidad reforzada susceptibles de amparo constitucional, más allá de la llamada protección imperfecta a la estabilidad que se obtiene por la vía de a indemnización, y en las que cabe ordenar el reintegro de los trabajadores.*

*Sobre el particular ha señalado la Corte que, "... en ciertas circunstancias el ejercicio de la facultad del empleador de dar por terminado sin justa causa el contrato al trabajador puede terminar vulnerando otros derechos fundamentales cuyo núcleo esencial no es susceptible de protección mediante una indemnización, hipótesis en las cuales (...) la protección estatal a una estabilidad laboral reforzada opera como garantía de estos otros derechos que, por las circunstancias particulares del caso, se verían desprotegidos ..."*

*Ha dicho la Corte que la estabilidad laboral reforzada, como garantía de ciertos derechos fundamentales, puede ser objeto de un desarrollo legal específico, dentro del cual se dispongan diversos mecanismos para garantizarla. Así, por ejemplo, ha señalado la Corte, el legislador puede supeditar el ejercicio de la facultad del empleador de terminar unilateralmente los contratos a algunos trabajadores, a la obtención de un permiso previo ante una autoridad administrativa, y crear un mecanismo breve y sumario para obtener el reintegro.*

*(...) La jurisprudencia constitucional ha sido reiterada en señalar que en tales eventos se presenta una situación que afecta el derecho constitucional de asociación sindical, para cuya protección es posible acudir a la acción de tutela. Pero, del mismo modo, se ha precisado por la jurisprudencia que ello exige una actividad probatoria cuidadosa, como quiera que a una conducta admitida por la ley, se pretende atribuirle una consecuencia que no se deriva de la conducta per se, sino de un elemento adicional, que debe ser acreditado, cual es la efectiva afectación del derecho de asociación sindical y el ánimo de persecución en la conducta del empleador. No quiere ello decir que para que proceda el amparo constitucional se exija probar un elemento subjetivo, sino que el juez de tutela debe ponderar las circunstancias del caso concreto en orden a establecer si la conducta es merecedora de reproche constitucional..."<sup>1</sup>*

5. En el asunto materia de estudio, es claro que el señor German Duván Flórez Bulla debe acudir a la jurisdicción competente a efecto de dirimir los reparos planteados contra la terminación del vínculo laboral sostenido con Centro de Gerenciamiento de Residuos Doña Juana S.A. ESP, toda vez que el carácter subsidiario que reviste la tutela impide al Juez Constitucional ocuparse de aquello, so pena de incurrir en una indebida usurpación de competencia.

Ahora bien, cabe precisar que del material probatorio obrante en el expediente no se advierte sin lugar a dudas que la terminación del vínculo laboral existente entre el señor German Duván Flórez Bulla, y el Centro de Gerenciamiento de Residuos Doña Juana S.A. ESP, sea un mecanismo de represaría sistemática en contra de la organización sindical y el trabajador, puesto que en el escrito de tutela no se concretó ni específico claramente que actuaciones de liderazgo y/o participación desempeño el señor Flórez Bulla durante la negociación del

---

<sup>1</sup> Sentencia T-764/05

pliego de peticiones o en el mitin que tuvo lugar el lunes 2 de marzo de 2020, que desencadenara actos de persecución indiscriminada en contra de este, y mucho menos en dirección a desestabilizar el Sindicato de Trabajadores del Relleno Sanitario Doña Juana SINTRAREBO. En suma, tampoco se evidencia que la empleador haya iniciado otros despidos masivos a miembros del sindicato o trabajadores que militen o presenten afinidad y participación a las actividades de la organización, donde se pueda inferir la arbitrariedad del despido. Por tanto, surge necesario que el afectado acuda a la jurisdicción laboral a efecto de dirimir la reclamación presentada, con ánimo de que sea debatida de forma preferente y bajo unas condiciones probatorias idóneas a las circunstancias que dieron lugar a la desvinculación laboral.

De igual forma, tampoco se probó la inminencia de un perjuicio irremediable que la habilitara como mecanismo transitorio, puesto que al momento de la terminación del vínculo laboral no se evidencia que el señor German Duván Flórez Bulla estuviera incapacitado, presente alguna disminución física o cognoscitiva, o que este un una situación de extrema penuria que le impida acudir al Juez competente con ánimo de dirimir la causa, o sea un sujeto de especial protección constitucional por ser un adultos mayor, infante, mujer embarazadas, entre otros.

Bajo dicho precepto, no se encuentra acreditado que la finalización del contrato sea una represaría a las actividades lideradas por el sindicato de trabajadores y sus miembros activos, puesto que la misma obedece a un acto unilateral del empleador sin justa, razón por la cual se procedió a pagar la indemnización correspondiente, según se desprende del escrito mediante el cual la encartada contestó la queja constitucional.

6. Lo propio ocurre con el derecho a la estabilidad laboral reforzada ya que al momento en que se produjo la terminación del contrato el demandante no estaba incapacitado, es decir, no existía motivo que le generara tal condición de indefensión y por ende de estabilidad amparada. Lo que conlleva el fracaso de la acción deprecada, habida cuenta que no se cumple con el criterio principal del cual se desprende la protección constitucional.

7. Finalmente cabe precisar, que el Despacho no evidencia quebrantamiento alguno por parte de la encartada frente a las prerrogativas atinentes a la vida digna, trabajo, igualdad, asociación sindical, mínima vital, y móvil deprecados por el actor, puesto que en los hechos del escrito de tutela no se advirtió circunstancias concretas que permitan enviciar su transgresión.

En ese orden de ideas se despachará adversamente el auxilio deprecado.

### **DECISIÓN**

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

### **RESUELVE**

**PRIMERO: NEGAR** el amparo invocado por JOSÉ IGNACIO BOLIVAR en calidad de presidente y representante legal del SINDICATO DE TRABAJADORES DEL RELLENO SANITARIO DOÑA JUANA-SINTRAREBO, y en representación del señor GERMÁN DUVÁN FLÓREZ BULLA como afiliado activo de la organización sindical presenta acción de

tutela contra el CENTRO DE GERENCIAMIENTO DE RESIDUOS DOÑA JUANA SA ESP CON LA SIGLA CGR DOÑA JUANA SA ESP.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** esta decisión a las partes por el medio más expedito.

**TERCERO: REMITIR** en su oportunidad las diligencias a la Corte Constitucional para la eventual revisión del fallo, en el evento que no fuere impugnado.

**NOTIFÍQUESE,**

**MARLENNE ARANDA CASTILLO  
JUEZ**

**Firmado Por:**

**MARLENE ARANDA CASTILLO  
JUEZ MUNICIPAL  
JUZGADO 057 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**ce61d6ddf623a6d00f88046f02c966277c32894ed00cde15d8d7fd81b6d59006**

Documento generado en 30/10/2020 06:52:13 p.m.

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**