

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL DE CONOCIMIENTO

Bogotá D. C., diecinueve (19) de octubre de dos mil veinte (2020)

I. OBJETO DE LA PROVIDENCIA

Decidir la presente acción de tutela, promovida a través de apoderada por **NICOLAS MANRIQUE URIBE**, en contra de **TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S**, por la presunta vulneración a los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo, mínimo vital, salud y vida digna.

II. HECHOS

Manifestó la apoderada del señor **NICOLAS MANRIQUE URIBE**, Diana Marcela Lizarazo Díaz, que su mandante, ingresó a laborar con la empresa accionada el 17 de septiembre de 2018, en el cargo de Language Specialist (intérprete médico), mediante contrato de trabajo a término indefinido.

Durante el periodo de tiempo laboral hasta el inicio de la pandemia por COVID-19, es decir hasta marzo de 2020, su mandante no tuvo inconveniente alguno con la ejecución de sus funciones, no presentó quejas o llamados de atención, y sus funciones a realizar consistía en la interpretación y traducción al idioma español, de personas que se comunican por la línea telefónica designada al cliente, para reportar urgencias o consultas médicas; trabajo que se incrementó por la pandemia que generó el Covid, pues debía atender un sin número de llamadas de personas de Estados Unidos, quienes se comunicaban con los servicios de urgencias médicas en dicho país, para que les realizaran una valoración médica o reportar algún caso médico.

Agregó que, para la fecha en que iniciaron los hechos, las llamadas que recibía patrocinado, la sobrecarga laboral, el desconocimiento del manejo médico, el

enfrentamiento a una pandemia mundial, por un virus sobre el cual no se tenía mayor conocimiento y manejo y que estaba dejando gran cantidad de fallecidos en todo el mundo, aquel empezó a presentar síntomas de afección en su salud mental, lo cual fue comunicado a sus superiores, situación que expuso en conocimiento del empleador por cuanto había presentado un reporte por mal procedimiento por parte de un cliente, razón por la que fue reentrenado, sin embargo fue enviado nuevamente a ejercer las mismas actividades, continuando con la recepción de llamadas que ejercieron mucha ansiedad en su estado de salud.

El área de Talento Humano le recomendó a su mandante, solicitar atención por la EPS para el tratamiento de las afecciones que presento, razón por la que acudió al servicio del Dr. Elías Stambulie, quien el día tres (03) de junio de 2020, indicó: *“(...) afirma que siente estrés laboral y que le está generando intranquilidad, dificultad para dormir y siente ansiedad de 7 días de evolución. Afirma que tiene en estudio por parte de la Empresa un proceso disciplinario por la queja de un usuario (...)”*,

Como concepto médico anotó: *“(...) paciente con estrés agudo por la intensidad horaria, las llamadas y la información conflictiva de los usuarios que le cuentan telefónicamente al paciente. Afirma paciente que tiene citación del comité disciplinario por queja de un usuario del paciente. Asiste (...)”*. Y emitió incapacidad por 5 días a partir del 4 de junio de 2020 y lo remite a valoración por consulta externa por psicología, con posible DX. Reacción al Estrés Agudo.

Luego el 8 de junio fue atendido por psicología, en la que el especialista conceptuó: *“(...) se inició proceso terapéutico por solicitud directa del paciente debido a inconvenientes presentados en el ámbito laboral que han afectado directamente su equilibrio emocional y desempeño laboral (...)”*

Continuó siendo atendido por el servicio de salud, y el 14 de julio le es realizado un examen denominado Otoemisiones Acusticas Transientes, debido a su problema de oído, en donde se sugiere compromiso severo en la funcionabilidad de células ciliadas externas del oído interno bilateralmente y el 18 de julio asistió a consulta prioritaria por altos niveles de estrés con dolor

ATM IZQ y Tinitus Ipsilateral de varios meses de evolución, se remite a rehabilitación para PMR y terapia física postural.

Señaló que, dadas las constantes afecciones médicas y problemas de salud que venía presentando su poderdante, lo cual fue informado a su empleador, no podía realizar de manera constante sus actividades laborales, por eso fue citado a descargos el día 24 de julio de 2020, a fin de ser escuchado el día 27 del mismo mes y año, por las presuntas ausencias injustificadas a laborar desde el día 20 de julio de 2020, diligencia en la que aquel ratificó las condiciones médicas que presento y presenta debido a la sobrecarga laboral y que fue previamente conocida por sus supervisores, justificando que se encontraba en valoraciones médicas a fin de establecer y restablecer su salud.

Luego de haber rendido los descargos, la accionada, tomó la decisión de terminar el contrato laboral, el día 5 de agosto de 2020, teniendo como causa para ello el presunto incumplimiento de las obligaciones laborales del entonces trabajador, sin tener en cuenta las condiciones de salud de mi representado y sin la autorización del Ministerio de Trabajo.

Solicitó que para amparar los derechos invocados, se declare la ilegalidad del despido producido de parte de la accionada, con la posterior orden del reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno que pueda desempeñar según las condiciones médicas del accionante; así como el pago de los salarios y demás prestaciones sociales dejadas de cancelar desde el momento en que se produjo el despido hasta la fecha que se produzca el reintegro, se ordene adelantar los trámites pertinentes para lograr la afiliación al sistema de seguridad social en salud y pensiones y riesgos profesionales y el pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es al pago de 180 días de salario.

III. CONTESTACIÓN DE LAS PARTES ACCIONADAS

Esta instancia dio curso al diligenciamiento y conforme al procedimiento establecido en el Decreto 2591 de 1991, ordenó oficiar a la parte demandada, a

fin de establecer la certeza de la vulneración del derecho de petición invocado por el accionante.

Para ello, se requirió a la compañía **TELEPERFORMANCE COLOMBIA S.A.S**, a fin de pronunciarse sobre la acción de tutela instaurada en su contra y su Apoderada General María del Pilar Ramírez Ferreira, dio respuesta y esta se concreta en que el accionante estuvo vinculado desde el 17 de septiembre de 2018 como *Language Specialist* y no como intérprete médico como lo indica erróneamente la accionante, para tal labor tenía asignada una línea de recepción de servicios telefónicos en el cual debía realizar de manera simultánea interpretaciones en idioma español e inglés, funciones que desarrolló sin ningún impedimento y a la finalización se encontraba prestando sus servicios en completa normalidad.

Agregó que, no es cierto que con la pandemia la labor del accionante se haya incrementado, pues continuó con el mismo flujo de recepción y es una línea de traducción en la cual la persona solo debe traducir lo que el usuario quiere expresar y en caso de tener casos difíciles pueden acudir a sus jefes directos. En este caso el accionante en ningún momento menciona dichos casos aun cuando tuvo la oportunidad siendo totalmente infundada y sin fundamento su afirmación.

Arguyó que, el accionante nunca tuvo recomendaciones o restricciones o un proceso de calificación a su favor que requiera de un tratamiento especial, y el contrato del accionante finalizó por una justa causa comprobada previo proceso disciplinario de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo y la normatividad vigente.

Así mismo indicó que ninguno de los representantes de la compañía ni el área de recurso Humanos le recomendó algún tipo de atención con su EPS, ya que el accionante en ningún momento comentó o envió alguna comunicación en la que indicara que tenía un supuesto tema de salud, y presentó una incapacidad por un día, no obstante no consta el diagnóstico o las valoraciones entregadas por un médico tratante y el accionante no reportó ninguna situación que requiriera de protección especial por parte de la compañía.

Que falta la parte accionante a la verdad ya que, como se evidencia en la citación y diligencia de descargos sostenida con el accionante anexa a esta contestación y aportada por aquel, este fue citado a diligencia de descargos por no prestar sus servicios ya que tenía turno programado de 8 horas y solo asistía a 1 de ellas por 4 días consecutivos y haber faltado a la totalidad de otro turno.

Aclaró que, al accionante le dieron la oportunidad de presentar algún soporte de su inasistencia, pero nunca aportó ninguno aun cuando se le otorgó 5 días para hacerlo, siendo entonces las afirmaciones realizadas por el accionante en este hecho simples afirmaciones sin sustento jurídico ni probatorio ya que nunca justificó su ausencia.

Así mismo adujo que, la decisión de dar por terminado el contrato con justa causa está amparada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y el reglamento Interno de trabajo, la cual implica que el empleador puede finalizar el contrato de trabajo en cualquier momento con justa causa, cuando este incurre en una falta grave que genere perjuicios para la compañía previo a un proceso disciplinario, el cual en este caso se realizó de conformidad con la normatividad laboral vigente, tal como lo acepta la accionante en el escrito de tutela.

Señaló que, el señor Nicolás Manrique, nunca manifestó una situación de salud con soportes de la misma, tanto así que no presentaba incapacidades, recomendaciones o restricciones ni estaba inmerso en un proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, y al momento de la terminación del contrato de trabajo el cual se dio por una justa causa comprobada, se encontraba prestando sus servicios en total normalidad sin impedimento alguno. Que tanto así que en el año 2020 solo presentó dos incapacidades la cual fue por una por 5 días y otra por 1 día en el mes de junio de 2020.

Considera que por tales razones no es beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que se desprende de la ley 361 de 1997, y acorde con sentencia de la Corte Suprema de Justicia-Sala Laboral, la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el perjuicio de la discapacidad del trabajador. Y no es obligatorio entonces acudir al

inspector del trabajo, pues, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria, por cuanto se soporta en una razón objetiva.

Solicita que, se declare la IMPROCEDENCIA de la acción de tutela respecto de su representado por no haber vulnerado ningún derecho fundamental del accionante y no estar demostrado un perjuicio irremediable.

De igual manera fue vinculada al presente trámite **EPS SANITAS**, y su representante legal para Asuntos de Salud y de Tutelas respondió que, Nicolás Manrique Uribe, se encuentra afiliado a EPS Sanitas S.A., en calidad de cotizante dependiente de la empresa SOMANER S.A., condición que ostenta desde el 6 de septiembre de 2005 y así mismo, ostentó la calidad de trabajador dependiente de la empresa TELEPERFORMANCE COLOMBIA SAS, entre en el 17 de septiembre de 2018 y hasta el 1 de agosto de 2020, teniendo en cuenta la novedad laboral de retiro reportada por el referido empleador mediante planilla de liquidación de aportes N° 38097455, en la cual se informó el fin del vínculo laboral.

Y revisando el sistema autorizador evidenciaron que el señor Manrique, no tiene pendiente servicio alguno por aprobar.

Añadió que, EPS SANITAS S.A., no tiene relación alguna en lo referente a las pretensiones del accionante (Reintegro Laboral, Pago De Indemnizaciones y salarios dejados de percibir y otros), pues no está dentro de sus funciones y competencias legales, realizar determinaciones respecto a esos temas motivo por el que se presenta falta de legitimación en la causa por pasiva.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

4.1. Problema Jurídico:

Compete al despacho establecer si procede la acción de tutela para proteger los derechos fundamentales invocados por la parte actora, al terminar el vínculo laboral y si se vulneraron sus derechos fundamentales con dicha acción.

4.2. Procedibilidad

- **Legitimación Activa**

De conformidad con el artículo 10° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela puede ser ejercida i) directamente por la persona afectada o a través de representante, ii) por el Defensor del Pueblo y los personeros municipales, iii) mediante agencia oficiosa cuando el titular de los derechos fundamentales no está en condiciones de promover su propia defensa, circunstancia que debe manifestarse en la solicitud.

En el presente evento, se satisface la primera de las posibilidades dado que el accionante NICOLAS MANRIQUE URIBE, actúa a través de su apoderada doctora Claudia Marcela Ramírez Díaz, en defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo, mínimo vital y dignidad humana, por ello se encuentra legitimada para actuar.

- **Legitimación Pasiva**

En el caso que nos ocupa, la acción de tutela está dirigida en contra de la empresa Teleperformance Colombia, persona jurídica de derecho privado que de conformidad con el numeral cuarto del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 por el cual se reglamenta la acción de tutela, es demandable en acción de tutela dado que, al tratarse de un ex trabajador de la misma, frente a ella se encuentra aquel en estado de subordinación que se refiere a la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o depender de ella, y en esa medida, se puede aludir a una relación jurídica, como la que se origina en virtud de un contrato de trabajo, o de las relaciones entre estudiantes y directivas de un plantel educativo, o la de los hijos en virtud de la patria potestad¹.

Y se ha indicado que la subordinación se entiende subsiste incluso cuando el contrato laboral ha terminado, siempre que durante la vigencia de dicha

¹ Sentencia T-735 de 2010

relación, se hubiere producido la eventual vulneración o amenaza de los derechos fundamentales en el contexto de dicha relación².

- **Inmediatez**

La acción de tutela fue presentada en esta ciudad el 6 de octubre de 2020, fecha que resulta razonable si se tiene en cuenta que, según lo manifestado por el accionante, el 5 de agosto fue terminado el contrato laboral.

- **Subsidiaridad**

A voces del artículo 86 de la Carta Política establece que la acción de tutela "solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable". Disposición desarrollada por el artículo sexto del Decreto 2591 de 1991, que ratifica la procedencia de la acción de tutela cuando los vías ordinarias no tengan cabida o cuando no resulten idóneas para evitar el acaecimiento de un perjuicio irremediable.

En cuanto hace a la procedencia de la acción de tutela en estos casos, como lo ha precisado la Corte Constitucional, por regla general, la resolución de conflictos jurídicos que surgen en materia laboral es un asunto que compete a la jurisdicción ordinaria laboral o a la de lo contencioso administrativo, según el caso. Así entonces, la acción de tutela, al tener naturaleza subsidiaria y encontrarse subordinada a la inexistencia o falta de eficacia del medio judicial para la protección del derecho vulnerado, conforme lo indica el artículo 86 Superior, se torna improcedente para resolver pretensiones de dicha clase.

No obstante, si los medios ordinarios de defensa no resultan aptos, idóneos o eficaces para la protección de los derechos fundamentales amenazados, la acción de tutela procede, de manera excepcional para salvaguardarlos.

² Sentencia T-231 de 2010

También es menester señalar que procede excepcionalmente esta acción constitucional, cuando se encuentran comprometidos los derechos de aquellas personas que por su condición de indefensión, requieren de una especial asistencia y protección por parte del Estado.

En cuanto a la procedencia de la acción de tutela para obtener el reconocimiento de las medidas de estabilidad reforzada, ha expuesto la Corte Constitucional³

“En torno a este tópico se ha pronunciado en reiteradas oportunidades la Corte Constitucional, y ha precisado que en relación con la estabilidad laboral reforzada a partir del artículo 53 Superior, sostiene que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva, pero cuando ello ocurre y el empleador decide terminar unilateralmente un contrato de trabajo sin que medie justa causa, debe pagar una indemnización.

Sin embargo, esta potestad tiene sus límites cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada, por ende las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas en razón de su limitación física tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según sea la forma de vinculación. Y en la medida en que se cuenten con los mecanismos ordinarios de defensa judicial para conjurar tal situación que estimen lesiva de sus derechos, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar esta garantía constitucional.

Empero, esa Corporación establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores

³ Sentencia T-317 de 2017

aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran–.”

En torno al derecho a la estabilidad laboral reforzada, ha puntualizado la Corte Constitucional:

“El derecho a la estabilidad laboral reforzada es resultado de una interpretación conjunta de, al menos, cuatro preceptos constitucionales: en primer lugar, del artículo 53 de la Constitución, que consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo”; en segundo lugar, del deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47, C.P.); en tercer lugar, del derecho que tienen todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (art.13, C.P); en último lugar, del deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social”, ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas.” (Sentencia T-412 de 2010)

El alto Tribunal Constitucional ha precisado que el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada, procede siempre y cuando se encuentren acreditados los siguientes requisitos⁴:

- a) “Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;*
- b) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;*
- c) Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y*
- d) Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester”. (Negrilla fuera de texto)*

⁴ Sentencia T-14 de 2016

Así entonces el derecho a la estabilidad laboral reforzada, se predica de aquellas personas trabajadoras que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta tal como sucede en el caso de las mujeres embarazadas y discapacitados; y a pesar de su condición son despedidos o terminados los contratos de trabajo, sin justa causa, llevando ello a que se presuma que la razón de su despido es su estado.

4.3. Caso Concreto

En el caso concreto, la apoderada del accionante indicó que aquel laboró para la empresa Teleperformance desde el 17 de septiembre de 2018 hasta el 5 de agosto de 2020, fecha en la que la accionada dio por terminado el contrato de trabajo sin tener en cuenta su estado de salud del cual tenía conocimiento el empleador, vulnerando con ello sus prerrogativas esenciales como el mínimo vital, vida digna y salud, razón por la que depreca se ordene a la demandada, reintegro al cargo que venía desempeñando o a uno que pueda desempeñar según las condiciones médicas del accionante; el pago de los salarios y demás prestaciones sociales dejadas de cancelar desde el momento en que se produjo el despido hasta la fecha que se presente el reintegro, se ordene la afiliación al sistema de seguridad social en salud y pensiones y riesgos profesionales y el pago de la indemnización consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es el pago de 180 días de salario.

Para resolver sobre la pretensión de la parte actora, resulta importante precisar que ha señalado la jurisprudencia de la Corte Constitucional que, “frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece”⁵.

⁵ Sentencia T 317 de 2017

En el presente caso, la accionante allegó la historia clínica y documentos relacionados con el estado de salud de Nicolás Manrique Uribe, de quien se advierte ha sido diagnosticado con estrés laboral y Tinitus bilateral, lo que permite considerar que dado su estado de salud, se encuentra en una circunstancia de debilidad manifiesta, no obstante, se aprecia de lo manifestado por la accionada y de las pruebas que aportó a este trámite que, la terminación del contrato laboral no obedeció a las afecciones en la salud que presenta el accionante, sino a una justa causa.

Es así como se observa que, la representante de la accionada sostuvo que el accionante Nicolás Manrique, fue citado a diligencia de descargos por no prestar sus servicios ya que tenía turno programado de 8 horas y solo asistía a 1 de ellas por 4 días consecutivos y faltó a la totalidad de otro turno y pese a que le dieron 5 días para presentar algún soporte acerca de si inasistencia nunca lo aportó y por tanto no justificó su ausencia.

Se aprecia que mediante comunicación interna de la Gerencia de Gestión Humana a Nicolás Manrique Uribe, lo citó a descargos el día 26 de julio de 2020, con el fin de que explicara la razón por la cual presenta ausencia injustificada los días 20, 21, 22,23 y 24 de julio de 2020.

En acta de descargos de fecha 27 de julio de 2020, se consignó que el empleado manifestó que su turno programado para trabajar es de lunes de 8:00 a.m. a 4:30p.m y de martes a viernes de 8:00 a 3:30 p.m. Así mismo indicó que el ausentismo presentado aquellos días, obedece a que: *“estoy determinando la gravedad de mi caso medico el cual se presentó a raíz de la afectación psicológica y emocional que se me vinieron presentando en esos turnos.”*. Y manifestó tener los soportes médicos del 21 al 24 de julio.

De igual manera al cuestionársele si contaba con algún tipo de antecedente disciplinario por haber cometido con anterioridad esta misma conducta (no cumplir con su jornada laboral programada-inasistencia a su jornada laboral), respondió que sí.

La accionada adjuntó a su respuesta, copia del escrito mediante el cual le informan sobre la terminación del contrato de trabajo a partir del 5 de agosto de 2020, y en aquel le manifiestan que no presentó soportes que justificaran la inasistencia a sus turnos de trabajo los días 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27 de julio del 2020 ni con autorización por parte de su jefe inmediato; afectando la debida prestación del servicio ante los clientes de la compañía. Ello a pesar de tener conocimiento que la reincidencia a ésta conducta se encuentra calificada como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo de la compañía, esto es en los artículos 61 numerales 2 y 6; falta que constituye causal suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo conforme lo establecido en el Parágrafo del artículo 62 de dicho Reglamento, razón por la que se constituye en una justa causa de acuerdo a las previsiones del artículo 62 ordinal a), numeral 6 de conformidad con el artículo 60, numeral 4 y artículo 58 numeral 1º del Código Sustantivo del Trabajo.

De manera que, acompaña la razón a la demandada cuando aduce que no fue el estado de salud de Nicolás Manrique Uribe el motivo de la terminación del contrato laboral, pues nótese que él mismo aceptó haberse ausentado y que ya contaba con un antecedente por la misma razón, y aunque mencionó que lo hizo por razones de salud, ello no lo eximía de solicitar el permiso respectivo para no presentarse a laboral y prestar el servicio para el que fue contratado.

Por la razón ante señalada, no se vislumbra que la terminación del contrato laboral obedezca a un acto discriminatorio hacia el trabajador sino a una justa causa, razón por la que no le era obligatorio acudir al Inspector de Trabajo; así lo ha señalado el organismo de cierre de la Jurisdicción Ordinaria Laboral:

“Lo que atrás se afirma deriva del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues, claramente, en ese precepto no se prohíbe el despido del trabajador en situación de discapacidad, lo que se sanciona es que tal acto esté precedido de un criterio discriminatorio. Nótese que allí se Radicación n.º 53394 17 dispone que «ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación», lo que, contrario sensu, quiere decir que si el motivo no es su estado biológico, fisiológico o psíquico, el resguardo no opera. Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo,

que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.”

Por manera que de considerar la parte accionante que la terminación del contrato de trabajo obedeció al estado de salud presentado por Nicolás Manrique, deberá acudir a la jurisdicción ordinaria Laboral, establecida para dirimir esta clase de controversias, en donde luego de un debate probatorio más amplio se establecerá si hay lugar al reintegro y el pago de las acreencias laborales a las cuales considera tiene derecho.

Para los efectos de publicidad propios de la presente sentencia, se notificará a las partes el contenido de este fallo, al rigor de los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 y 5 del Decreto 306 de 1992, agotando el trámite preceptuado en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, pues en caso de no impugnación del presente fallo, se remitirá el proceso para su eventual revisión ante la Corte Constitucional.

De acuerdo con las consideraciones que anteceden, el **JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO DE BOGOTÁ D.C.** administrando Justicia en nombre de la República y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE el amparo invocado a través de Apoderada por el señor NICOLÁS MANRIQUE URIBE, por las razones expuestas en la parte considerativa.

SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes que contra este fallo procede la impugnación, y que tienen un plazo de tres (3) días, contados a partir de la notificación de la sentencia, para hacerlo.

En firme esta decisión, REMITIR las diligencias para su eventual revisión a la Honorable Corte Constitucional y, en caso de ser excluida de revisión, procédase de forma inmediata con su archivo una vez devuelta al despacho de origen.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

CATALINA RIOS PENUELA

JUEZ MUNICIPAL

**JUZGADO 028 PENAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO 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:

**5b439b92960ed1352edb4c799db0a4e83ef4156547ce6fba4c24bc7678
737421**

Documento generado en 19/10/2020 01:14:23 p.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>