

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2023 00863 00

De: Jesús Acero Ramírez

Vs: TransBank

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO ONCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

Carrera 10 No. 19-65 Piso 7º Edificio Camacol – Teléfono: 6013532666 ext. 70511

WhatsApp: 322 2890129

Correo Electrónico: j11pcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Estados Electrónicos: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-11-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/68>

Atención al Usuario: <https://n9.cl/x6lyr>

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001 41 05 011 2023 00863 00

ACCIONANTE: JESUS ACERO RAMIREZ

DEMANDADO: COMPAÑIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA

SENTENCIA

En Bogotá D.C., treinta y uno (31) días del mes de octubre de dos mil veintitrés (2023) procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela instaurada por el señor **JESUS ACERO RAMIREZ**, contra la **COMPAÑIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional obrante a folios 2 del expediente de tutela.

ANTECEDENTES

El señor **JESUS ACERO RAMIREZ**, contra **COMPAÑIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA** promovió acción de tutela en contra de **COMPAÑIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, con la finalidad de que se garanticen los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, derecho al trabajo, a la igualdad, fuero de paternidad y protección al menor, persigue las siguientes pretensiones

1. Se proteja mi derecho fundamental de Estabilidad laboral reforzada en subsidiariedad al derecho al trabajo consagrado en el artículo 53 y 54 de la Constitución Política.
2. Que, en tal virtud, se ordene a TransBank mi debida reintegración a mi puesto de trabajo como conductor de escolta de valores.

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional indicó los siguientes hechos

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2023 00863 00

De: Jesús Acero Ramírez

Vs: TransBank

1. Inicie contrato por termino fijo por 5 meses prorrogables con la empresa TransBank el día 18/03/2023.
2. Desempeñaba labores de conductor de escota de valores de domingo a domingo por un periodo de 8 horas más horas extras, devengando un salario de 1.160.000 más pago de horas extras.
3. El día 03 de octubre 2023, por orden de nuestra jefa inmediata, nos disponemos a salir en la unidad blindada mi compañero y yo a realizar los servicios cotidianamente del día.
4. Debido al alto flujo de servicios y trancones, la unidad blindada presento unos fallos eléctricos durante el día, motivo por el cual esta no se podía apagar la respectiva unidad ya que la misma quedaría varada notificándole así a el jefe.
5. La respuesta a lo anterior fue que continuaríamos con la respectiva ruta del día y al llegar a la empresa hiciéramos los respectivos arreglos a la unidad.
6. Se toma la decisión de no apagar la unidad y seguir realizando los respectivos servicios.
7. Uno de los servicios entro en rango y para evitar que el servicio se quemara, se toma así la decisión autónoma con mi compañero de bajar de la unidad para realizar el respectivo servicio, con el fin de evitar una posible multa hacia la empresa.
8. Acto seguido un motorizado de la empresa procede a realizar un video, donde se evidencia que la unidad estaba prendida y en estado de abandono en el centro comercial salitre plaza, lugar donde se encontraba el servicio.
9. Por lo anterior, me realizaron un proceso de descargos donde se determinó que la unidad no tenia porque ser abandonada debido a la importancia de lo que contenía, no tuvieron en cuenta la orden general del jefe de recursos humanos y el jefe de operaciones de que hubiera solo 2 personas por unidad.
10. Mi esposa actualmente no trabaja y se encuentra en estado de gestación con un embarazo de alto riesgo, hecho que le notifique a la empresa el día 23 de marzo del 2023 de manera verbal.
11. Oportunamente notifique a la empresa para que se afiliara y realizara los respectivos pagos a la E.P.S
12. Este despido no me parece prudente ya que está cumpliendo órdenes del respectivo jefe de área acto seguido, la unidad blindada debe contar con un total de 3 funcionarios para que esta pueda operar. A órdenes del jefe el día 03 de octubre del 2023 se realizó el respectivo servicio, contando la unidad únicamente con la manipulación mía y de mi respectivo compañero motivo por el cual al llegar al lugar del servicio la unidad quedo abandonada razón por la cual fui despedido.
13. Pago de arriendo un total de 700 mil pesos mensuales, no poseo vivienda, tengo padres de la tercera edad a los cuales también ayudo monetariamente.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Una vez realizadas las notificaciones a las entidades y corrido el traslado correspondiente, procedieron a contestar de la siguiente manera:

FAMISANAR: Señala que el accionante se encuentra activo en el régimen contributivo en categoría B, por parte de la Transbank Ltda., realizó el pago hasta el mes de octubre de 2023, fecha en la que se presenta novedad de retiro en la afiliación. Por otra parte, asegura que carece de falta de legitimación en la causa por pasiva al no ser la entidad que presuntamente ha vulnerado los derechos fundamentales al accionante.

COMPAÑIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA: Indica que en efecto el accionante se encontraba vinculado a esta empresa mediante un contrato de trabajo a termino fijo, el cual termino por justa causa, respecto de las pretensiones señalo que se opone a todas y cada una de ellas toda vez que no ha vulnerado derechos fundamentales, toda vez que la terminación del contrato se realizó de manera justa, toda vez que se desconocía el embarazo de la cónyuge

del accionante máxime cuando la empresa no fue comunicada del mismo ni por correo electrónico, mensajería ni por otro medio de comunicación, por lo tanto la terminación del contrato de trabajo se realizó de manera justa y por lo tanto no se debe acceder a las pretensiones.

CONSIDERACIONES

Conforme al Artículo 86 de la Constitución Política, encontramos que la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando estos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

Respecto a lo anterior, en desarrollo de los postulados constitucionales establecidos en los artículos 48 y 49 de la Carta Política, los cuales plasman el derecho a la salud y el derecho a la seguridad social respectivamente, el legislador, dio origen al Sistema General de Seguridad Social en Salud (Ley 100 de 1993), dentro del cual se adoptaron dos clases de sub regímenes, el contributivo y el subsidiado.

El primero, pertenece la población con capacidad de pago o contributiva. El segundo, tiene como objetivo financiar la atención en salud de las personas que no tienen la capacidad de cotizar, cuya vinculación al sistema se realiza a través del pago de una cotización subsidiada, total o parcialmente, con recursos fiscales o de la solidaridad de que trata la Ley 100 de 1993.

Por su parte se tiene que la Ley Estatutaria de Salud 1751 del 16 de febrero de 2015 cuando indica en el Art. 15, cuales son las prestaciones de salud a que tiene derecho un afiliado al sistema, de manera textual estableció:

"Artículo 15. Prestaciones de salud. El Sistema garantizará el derecho fundamental a la salud a través de la prestación de servicios y tecnologías, estructurados sobre una concepción integral de la salud, que incluya su promoción, la prevención, la paliación, la atención de la enfermedad y rehabilitación de sus secuelas.

En todo caso, los recursos públicos asignados a la salud no podrán destinarse a financiar servicios y tecnologías en los que se advierta alguno de los siguientes criterios:

- a) Que tengan como finalidad principal un propósito cosmético o suntuario no relacionado con la recuperación o mantenimiento de la capacidad funcional o vital de las personas;*
- b) Que no exista evidencia científica sobre su seguridad y eficacia clínica;*
- c) Que no exista evidencia científica sobre su efectividad clínica;*
- d) Que su uso no haya sido autorizado por la autoridad competente;*
- e) Que se encuentren en fase de experimentación;*
- f) Que tengan que ser prestados en el exterior.*

Los servicios o tecnologías que cumplan con esos criterios serán explícitamente excluidos por el Ministerio de Salud y Protección Social o la autoridad competente

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2023 00863 00

De: Jesús Acero Ramírez

Vs: TransBank

que determine la ley ordinaria, previo un procedimiento técnico-científico, de carácter público, colectivo, participativo y transparente. En cualquier caso, se deberá evaluar y considerar el criterio de expertos independientes de alto nivel, de las asociaciones profesionales de la especialidad correspondiente y de los pacientes que serían potencialmente afectados con la decisión de exclusión. Las decisiones de exclusión no podrán resultar en el fraccionamiento de un servicio de salud previamente cubierto, y ser contrarias al principio de integralidad e interculturalidad.” (Negrillas fuera de texto original)

PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER

Este despacho judicial se dispone a resolver entonces si COMPAÑIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA ha vulnerado los derechos fundamentales del peticionario a la estabilidad laboral reforzada, derecho al trabajo, igualdad, fuero paterno y protección al menor

DE LA LEGITIMACION EN LA CAUSA POR ACTIVA

El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales.

En consonancia con la norma superior, el artículo 10° del Decreto 2591 de 1991¹, establece lo siguiente:

“La acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos.

También se pueden agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando tal circunstancia ocurra, deberá manifestarse en la solicitud.

También podrá ejercerla el Defensor del Pueblo y los personeros municipales”

Así las cosas, el señor **JESUS ACERO RAMIREZ** se encuentra legitimado en la causa por activa teniendo en cuenta que es el titular del derecho invocado.

Conforme a lo expuesto por las partes, tanto en el escrito tutelar como en la contestación al mismo, en este caso, esta Sede Judicial se adentra resolver si ¿existe vulneración de los derechos fundamentales de la gestora, cuando no le son reconocidas ni canceladas las incapacidades médicas otorgadas por su médico tratante por los entes que conforman el Sistema de Seguridad Social?

FUERO DE PATERNIDAD, SENTENCIA C-005 DE 2017.

El ciudadano quien actúa como accionante basa su inconformidad afirmando que los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo en sus numerales 1, trasgreden los artículos 11, 13, 42, 43, 44 y 53 de la Constitución Política y el numeral 2° del artículo 12 de la CEDAW. Lo antepuesto, conforme con el demandante se da por lo siguiente: “[...] la protección constitucional que se brinda

a la mujer deriva no solamente de su condición de tal (Art. 43 C.P.), sino por ser portadora de vida (Art. 11 C.P.); por ser integrante de la familia (At. 42 C.P.); y por ser quien protege y asiste al niño o niña que está por nacer o que acaba de nacer (Art. 42 C.P.)". "la trascendencia de estos derechos constitucionales permean también la esfera del campo laboral al consagrar para todas las mujeres, la protección de su seguridad social (Art. 53) (...)” de acuerdo con lo expresado por la Corte Constitucional, el actor establece que se presenta una omisión legislativa relativa "porque si bien el legislador ha expedido la ley, en ella solamente se han regulado algunas relaciones dejando por fuera otros supuestos análogos, con clara violación del principio de igualdad" (Fernández, 2000, p. 14).

Cabe recordar, que los numerales 1 de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo indican lo siguiente: "Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia" y "Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario". De lo anterior, la Corte Constitucional a causa de esta sentencia que es de carácter integradora hace un repaso histórico acerca de la protección a la mujer y de los mecanismos que se han logrado crear para cumplir con este fin. Consecuentemente, la Corte Constitucional por medio de esta sentencia, suplió un vacío normativo que el legislador pasó por alto, al expedir el Código Sustantivo del Trabajo, en la cual amplió el fuero de maternidad a las parejas, cónyuges, compañeras y/o compañeros permanentes de las mujeres en embarazadas o en periodo de lactancia en pro del cuidado del menor, la unión familiar y la asistencia del estado.

Así mismo, menciona la Corte que el gobierno por intermedio del legislador tiene el deber de expedir normas que respondan de forma especial a la protección de la mujer y de la maternidad sin que se imponga como requisito una relación laboral para ello, una obligación que es asignada por los artículos 43 y 53 de la Constitución Política. La ampliación del fuero de maternidad a los padres, cuando esta dependa de forma económica de él y sea beneficiaria de su sistema de salud, trasciende la discriminación que se ejerce sobre la mujer por el solo hecho de que pueda quedar embarazada en cualquier momento y esto representa un conflicto para el empleador al impedirle su despido.

Ahora con la ampliación del fuero de maternidad a los padres, están en igualdad de condiciones y mujeres ante su empleador, pues este no verá diferencia al momento de su contratación, se entiende que ambos son sujetos de especial protección por el hecho de la mujer estar en estado de embarazo o lactancia si es su empleada, o el hombre que siendo empleado tiene a su pareja en ese estado y dependa económicamente de él. Para concluir, la Corte expresa que: "La falta de justificación de la exclusión de los (o las) trabajadores(as) cuyas cónyuges, compañeras o pareja, sin relación laboral, se encuentren en período de gestación o lactancia, de la protección laboral contenida en los preceptos examinados, conduce a la vulneración del derecho de igualdad".

De hecho, como se señaló, la pareja que tiene el vínculo laboral de la mujer embarazada o lactante, se halla en un escenario similar a la de esta, ya que existen situaciones notables que son comunes en una y otra situación. Tanto la

mujer gestante o lactante trabajadora, como la pareja trabajadora que le proporciona soporte emocional y material, afrontan un entorno familiar muy particular, que impone peticiones equivalentes, como la llegada de un nuevo integrante del núcleo familiar.

De conformidad todo lo anteriormente relatado, la Corte Constitucional declaró exequibles condicionalmente los numerales 1º de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, entendiendo que la “prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).” La sentencia referida, trajo consigo un avance muy importante para nuestro ordenamiento jurídico, ya que la Constitución Política Colombiana que fue expedida en 1991, proclama en su artículo primero, que Colombia es un estado social de derecho, eso implica que nos rigen los principios como la vida, la prevalencia del interés general sobre el particular, la solidaridad, la dignidad humana, la participación, entre otros, teniendo entonces así que pasar casi 30 años para que por lo menos en este aspecto laboral – familiar, pudiéramos ver reflejado un poquito de lo que nos vanagloriamos desde el año 1991.

También se resuelve un problema muy puntual, como lo es la estabilidad económica de la familia con el apoyo a la madre gestante o en periodo de lactancia, que de ninguna manera contaba con una protección al momento de que el empleador tomara la decisión de despedir a su cónyuge, compañero permanente o pareja, quedando desprotegida de toda manera su salud física y mental, y la del menor que estaba por nacer o recién nacido.

EL CONOCIMIENTO DEL ESTADO DE EMBARAZO POR PARTE DEL EMPLEADOR COMO COMPONENTE PARA DETERMINAR EL ALCANCE DE LA PROTECCIÓN LABORAL A LA MATERNIDAD

El precedente constitucional vigente indica que no es necesaria la comunicación escrita del embarazo al empleador para que la trabajadora tenga derecho a la protección constitucional derivada del derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón de la gestación. Al respecto, lo primero que se debe precisar, es que el **conocimiento del embarazo de la trabajadora** por parte del empleador, no es requisito para establecer si existe fuero de maternidad, sino para **determinar el grado de protección** que debe brindarse.

Sobre el particular, esta Corporación ha sostenido que si el empleador tuvo noticia del embarazo con anterioridad a la desvinculación, ello origina una ***“protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y, por ende, en un factor de discriminación en razón del sexo”***. En contraste, la ausencia de conocimiento da lugar a una ***“protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido”***^[158].

Adicionalmente, la jurisprudencia de la Corte ha destacado que el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no reviste de mayores formalidades, ya

que puede darse por medio de la notificación directa y escrita, por la configuración de un hecho notorio o por la noticia verbal de un tercero.

Así, este Tribunal ha determinado que existen circunstancias en las cuales se entiende que el empleador conocía del estado de gravidez de una trabajadora. Por ejemplo, ha estimado que el embarazo configura un **hecho notorio** cuando: (i) son evidentes los cambios físicos de la mujer que le permiten al empleador inferir su estado (a partir del quinto mes de gestación); (ii) se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; (iii) el embarazo es de conocimiento público entre los compañeros de trabajo; entre otros^[160].

29. Igualmente, esta Corporación ha concluido que el empleador tenía conocimiento del embarazo *"cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo"*. Por tanto, no resulta necesaria la notificación escrita o expresa acerca de la condición de gestante de la trabajadora, sino que basta que el empleador conozca de dicho estado **por cualquier medio**.

En tal sentido, ha planteado que **las formas para inferir el conocimiento del estado de embarazo tienen carácter indicativo y no taxativo** y que los jueces de tutela deben analizar las circunstancias propias de cada caso concreto para determinar si el empleador tuvo noticia de la condición de gestante de la trabajadora.

La Sala Plena resalta que deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador. Por consiguiente, los jueces deben valorar las posibles evidencias de que el empleador tuvo noticia del estado de gravidez de la trabajadora en el marco del **principio de libertad probatoria**. De este modo, es indispensable señalar que **no existe una tarifa legal** para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros.

30. En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos.

CASO EN CONCRETO

Con el fin de desatar la solicitud de amparo constitucional y de desplegar un pronunciamiento de fondo, es necesario señalar como primera medida que lo pretendido por la accionante es el reintegro a su puesto de trabajo.

Ante esta solicitud, debe indicar el Despacho lo siguiente el fuero paterno es la garantía que prohíbe al empleador dar por terminado el contrato de trabajo cuya cónyuge o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo que no

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2023 00863 00

De: Jesús Acero Ramírez

Vs: TransBank

cuenta con una relación de trabajo al momento de la terminación del contrato del trabajador.

Pero debe ser claro el Despacho que para que se pueda dar aplicación al fuero paterno se debe como requisito indispensable notificar o informar al empleador de estado de embarazo de la cónyuge o compañera permanente, entre otros requisitos esto de conformidad con lo establecido en la Ley 2141 de 2021, la cual modifico el numeral 1 del Artículo 240 del C.S.T.

Bajo los anteriores entendidos, se debe determinar en primera medida si se cumplen los requisitos legales en aras de acceder a las pretensiones de la acción de tutela, para ello, se deben tener y darles el valor probatorio a las documentales allegadas al plenario, en la cuales están, pantallazos de whatsAPP de una conversación con un contacto guardado "jefa Nathaly", de la misma forma certificación laboral, historia clínica y estado de afiliación.

Pero lo que no encuentra el Despacho es la comunicación realizada a la empresa en la que se le comunicara del estado de embarazo de su compañera permanente o esposa, no se observa que el accionante haya realizado o cumplido con este requisito, el cual es indispensable para que el empleador conozca de manera prioritaria el estado de embarazo.

El accionante no acredita que el empleador conociera del estado de embarazo de su esposa con anterioridad del despido realizado, circunstancia por la cual este estrado judicial no encuentra la vulneración de derechos fundamentales alegada, máxime cuando respecto de este tema se ha indicado

Sumadas las anteriores anotaciones descritas como es el despido sin justa causa que indica el accionante, es claro que la misma no es procedente de estudio en la presente acción de tutela al encontrarse frente a un asunto plenamente de conocimiento de la jurisdicción laboral y sería inapropiado por vía de la acción de tutela ordenar o realizar el estudio de un reconocimiento pensional cuando se deben analizar y entrar a un debate probatorio el cual no es competencia ni asunto que debe ser tratado como derecho fundamental, por estos motivos esta Juzgadora no puede trasgredir competencias, máxime cuando la acción de tutela es un medio residual y subsidiario que debe ser usado de una manera responsable y congruente con las necesidades de las personas.

Si bien es cierto que se señala la vulneración del derecho fundamental del mínimo vital y a la vida, la carta Política le ha dado a la Acción de Tutela, un carácter residual y subsidiario, de modo que por regla general sólo procederá cuando no exista en el ordenamiento jurídico otro medio para lograr la efectiva defensa de los derechos fundamentales. Por eso se ha dicho también que exclusivamente está dirigida a la defensa judicial de los derechos fundamentales que consagra la Constitución Política, y no para surtir el régimen jurídico, a menos que la violación de éste cercene o amenace a aquellos y con ella se pretenda transitoriamente evitar un perjuicio irremediable, máxime que en presente asunto la accionada cuenta con un término judicial para contestar la solicitud presentada de cuatro meses y hasta el momento los mismos no se han vencido.

Acción de Tutela No. 11001 41 05 011 2023 00863 00

De: Jesús Acero Ramírez

Vs: TransBank

No se puede perder de vista que la tutela, no es una herramienta jurídica paralela a los demás instrumentos incorporados por la norma sustancial para hacer efectivos los derechos, y por su carácter residual, no puede tornarse en desconocimiento del sistema judicial operante en el país, para soslayar la existencia de los demás mecanismos procesales, **ordinarios** o **especiales**, al igual que las competencias radicadas legalmente en los Jueces de la República.

Así las cosas, para el presente caso se debe tener en cuenta que la acción de tutela resulta improcedente, al ser claro que este no es el mecanismo idóneo para ello, por todo lo anterior es claro que en el presente caso estamos ante una decisión Improcedente.

Finalmente, respecto de la vinculada **EPS FAMISANAR**, al no corroborarse responsabilidad alguna se ordenará su desvinculación de la acción de tutela de la referencia.

DECISION

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE la acción de tutela interpuesta por **JESUS ACERO RAMIREZ**, respecto a los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, igualdad, fuero de paternidad y protección al menor en contra de la **COMPAÑIA COLOMBIANA DE SEGURIDAD TRANSBANK LTDA**, de conformidad con la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: DESVINCULAR de la presente acción de tutela **EPS FAMISANAR**.

TERCERO: NOTIFICAR por el medio más eficaz tanto a la parte accionante como a la accionada del resultado de la presente providencia.

CUARTO: Si no fuere impugnado el presente fallo oportunamente, esto es, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, se remitirá a la H. Corte Constitucional en los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. En caso contrario se enviará a la Oficina Judicial - Reparto de los Juzgados Laborales del Circuito de esta ciudad, en los términos del artículo 32 ibídem.

CÚMPLASE.

Firmado Por:

Viviana Licedt Quiroga Gutierrez
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Laborales 11
Bogotá, D.C. - 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: **6b0bdff1ef94ad775a418dd7ad03a2b70f37edf4562b381d8e7f5dc4f9ee3ea1**

Documento generado en 31/10/2023 03:44:42 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>