



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

Informe secretarial. 9 de septiembre de 2021. Al Despacho de la señora Juez, la secretaria informa que correspondió el presente proceso ordinario por reparto, al cual se le asignó el n°. 2021-00466. Así mismo se informa que el apoderado de la parte demandante posee licencia temporal. Sírvase proveer.

SERGIO EDUARDO SÁNCHEZ MARTÍN

Secretario

JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES

Bogotá D. C., 27 de octubre de 2021

Sea lo primero mencionar que, con posterioridad al levantamiento de los términos judiciales, las actuaciones se deben adelantar de forma preferente haciendo el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones a fin de evitar el desplazamiento a las sedes judiciales tal como se estableció, además, en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 que, entre otros temas, reguló aspectos relacionados con la demanda, los poderes y las notificaciones.

Ahora, sería del caso entrar a determinar si la demanda presentada **Jerson Alexander Sabogal Soto** en contra de la empresa **Gran Américas Fontibón 1**, reúne los requisitos exigidos por el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, si no fuera porque este Despacho observa que de las pretensiones y hechos van dirigidos con la ocurrencia de actos que constituyen acoso laboral y con la finalidad de que se decrete la ineficacia de la terminación unilateral del contrato celebrado, de conformidad con el numeral 1º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006 y en consecuencia se sancione en virtud de lo dispuesto en el artículo 10 *ibidem*.

Conforme a ello, en primer lugar, debe señalar que Ley 1010 de 2006, define el objeto, la competencia y el procedimiento con el fin de llevar a cabo y resolver las controversias que se susciten sobre conductas encaminadas al acoso laboral. De ahí que es claro en establecer, que esta clase de proceso conlleva por sí mismo a un trámite especial y preferente y al igual determina la jurisdicción competente para conocer la *litis*, conforme a las cualidades de quien incoa la demanda.

En este punto, es necesario remitirnos a lo normado en el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, por la cual se define la competencia para conocer el proceso de acoso laboral, que a su tenor señala lo siguiente:

ARTÍCULO 12. COMPETENCIA. *Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.*

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

Conforme a lo anterior, es claro afirmar que en esta clase de procesos no existe distinción alguna con el fin de asentar la competencia de los Jueces Laborales, en lo relativo al procedimiento de **única o primera instancia**, como quiera que no se describe lo concerniente al factor cuantía; sin embargo, la misma premisa legal (Ley 1010 de 2006) consagra en su artículo 13 la apelación en contra de las sentencias que profiera el Juez de Instancia y en este sentido los procesos de acoso laboral que conoce esta jurisdicción deben tramitarse como uno de primera instancia, pues señaló:



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

ARTÍCULO 13. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único.

*Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. **Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo** (Negrilla del Despacho).*

Bajo ese orden, se puede concluir que el legislador no previó en la jurisdicción laboral excepción alguna en cuanto al recurso de apelación en los procesos de acoso laboral, razón por la cual debe garantizarse en estos procesos el cabal cumplimiento de la norma procesal y como consecuencia en los procesos de acoso laboral, como el que aquí se estudia, debe garantizarse la **segunda instancia**.

En virtud de lo expuesto y en aras de garantizar los derechos constitucionales del debido proceso y el derecho a la defensa (artículo 29 y 31 Constitución Política), los cuales nacen como garantías de los ciudadanos para ejercitar sus prerrogativas a través de las formas, mecanismos y medios que impone la ley al prescribir las pautas procesales que rigen su trámite y dado que fue el mismo legislador quien prescribió la apelación en los procesos de acoso laboral, sin hacer distinción alguna en razón a la cuantía, no les es dable a esta sede judicial pronunciarse sobre la misma, por prohibición expresa de la ley procesal.

Bajo esta orbita y dado que en este Despacho solo se tramitan procesos de **única instancia**, este Juzgado carece de competencia para conocer del asunto referido como quiera que este proceso debe adelantarse por el trámite de **primera instancia**, único procedimiento en materia laboral que contempla el recurso de apelación.

En ese orden, como la competencia no es de esta sede judicial, mal haría el Despacho en avocar el conocimiento y tramitar un proceso del que carece de competencia, por lo que el Despacho considera que debe rechazar la demanda por falta de competencia y como consecuencia, se ordenará que, por Secretaría, se remita el expediente con destino al Centro de Servicios Administrativos y Jurisdiccionales para los Juzgados Civiles, de Familia y Laborales, a fin de que sea repartido entre los Juzgados Laborales del Circuito de esta ciudad.

En mérito de lo expuesto, la **JUEZ TERCERA MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**,

RESUELVE

PRIMERO: Rechazar la demanda ordinaria laboral presentada por **Jerson Alexander Sabogal Soto** en contra de la empresa **Gran Américas Fontibón 1**, por falta de competencia funcional.

SEGUNDO: Remitir el expediente al Centro de Servicios Administrativos Jurisdiccionales para los juzgados de esta ciudad, con el fin de que este sea repartido el proceso entre los juzgados laborales del circuito.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

TERCERO: Ordenar que por secretaría se realice la notificación por estado electrónico, el cual deberá ser publicado en la página de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-03-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>.

Notifíquese y cúmplase,

La Juez,

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

Notificar por Estado n°. 081 del 28 de octubre de 2021. Fijar virtualmente.

Firmado Por:

Lorena Alexandra Bayona Corredor
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Laborales 3
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: **66361db2473f47ac22658180cdf0a9d86d66a22be3917809f6d831945a78df04**
Documento generado en 27/10/2021 02:42:01 PM

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