

SECRETARÍA, JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO

Manizales tres (03) de julio de dos mil veinte (2020)

En la fecha pasa la presente demanda ordinaria laboral de Primera Instancia, promovida por **MARIA EUGENIA BEDOYA OSORIO** en contra de la **SOCIEDAD G Y GIRALDO S.A.S. (Rad. 2020 – 136)**, a Despacho de la Señora Juez para los fines legales pertinentes, informando que correspondió a este despacho por reparto efectuado el día 20 de febrero de 2020.

Es importante señalar, que desde el 16 de marzo de 2020 se encontraban suspendidos los términos judiciales y administrativos en la Rama Judicial, conforme lo dispuso el Acuerdo PCSJA20-11517 del 15 de marzo de 2020 emitido por el Consejo Superior de la Judicatura, como consecuencia de la pandemia del COVID -19. Pero el 27 de junio de 2020 mediante Acuerdo PCSJA20-11581, el Consejo Superior de la Judicatura dispuso el levantamiento de la suspensión de términos judiciales a partir del 1 de julio de 2020. Sírvasse proveer,



ROSSANA RODRÍGUEZ PARADA
Secretaria

Auto de sustanciación No. 726

JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO

Manizales, tres (03) de julio de dos mil veinte (2020)

Vista la constancia que antecede y teniendo en cuenta el levantamiento de la suspensión de términos, se procede a estudiar la admisibilidad de la presente demanda ordinaria laboral

SE RECONOCE personería al Dr. **CRISTHIAN CAMILO BOTERO GONZALEZ** identificado con cédula de ciudadanía No. 1.053.804.455 y portador de la tarjeta profesional No. 294.351 del Consejo Superior de la Judicatura, para que represente los intereses de la parte demandante, según las facultades conferidas en el poder visible en el folio 3 del expediente.

Revisada la presente demanda especial de acoso Laboral de Primera Instancia se advierte que no cumple con los requisitos del artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; por lo tanto, **SE INADMITE**, para que en el término de cinco (5) días, corrija los siguientes parámetros:

1. En los hechos de la demanda se indica que la actora aún se encuentra vinculada laboralmente con la demandada, por lo cual entonces no se entiende por qué razón solicita el pago de la indemnización por despido injusto, ya que lo que indica el numeral 2 del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 es que ésta se puede solicitar en el evento en que la o el trabajador haya sido despedido en un acto de acoso laboral, o que por esta misma causa pretenda romper el vínculo contractual laboral con el empleador, a lo cual ni siquiera se alude en la demanda.

2. La pretensión 1.2.3. Está incompleta, pues no dice a qué indemnización se refiere.

3. El Supermercado UNO – A es un establecimiento de comercio de propiedad de la persona moral demandada, conforme lo indica el certificado de existencia y representación emitido por la Cámara de Comercio de Manizales aportado con la demanda.

Dado que un establecimiento de comercio no es persona jurídica, no es sujeto de derechos y obligaciones, por lo cual no puede ser demandado. En este orden de ideas, deben corregirse las pretensiones de la demanda eliminando de ellas al Supermercado.

3. Un hecho es aquel que admite una respuesta positiva o negativa, por lo cual en él no se deben incluir citas jurisprudenciales, normativas, transcripción de documentos, menos si los mismos se aportan como prueba, o conclusiones de la parte o su apoderado. Es por ello que debe eliminar todas las transcripciones que se hacen en los numerales 13, 29 a 31.

4. Debe indicar la parte demandante si previo a instaurar la presente demanda, puso en conocimiento los hechos ante el Ministerio del Trabajo.

Debe tener presente que por tratarse de corrección de la demanda no debe agregar hechos o pretensiones nuevas, sino solo las que se le ordena corregir.

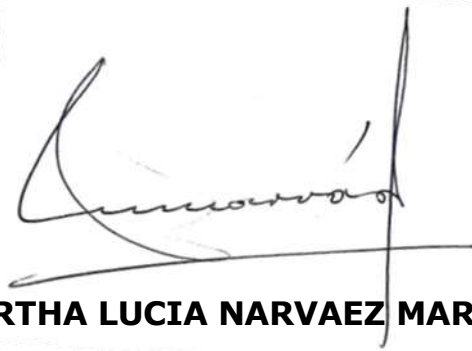
Debe aportar copia de la corrección para el traslado a la parte demandada.

MEDIDA PREVIA:

En materia laboral y de la seguridad social no existen medidas previas, únicamente se prevé la medida cautelar de que trata el artículo 85 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

No empecé, la Ley 1010 de 2006 es muy clara en señalar al empleador que no puede despedir a una o un trabajador que haya formulado queja por acoso laboral dentro de los seis meses siguientes a ésta, so pena que el despido se declare ineficaz, por lo cual no hay lugar a ordenar la medida previa solicitada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARTHA LUCIA NARVAEZ MARIN
JUEZ

*En estado **No. 056** de esta fecha
se notificó la anterior providencia.
Manizales, **06 de julio de 2020.***



ROSSANA RODRÍGUEZ PARADA
Secretaria