



Verbal: 08001-40-53-2021-00495-00.

Demandante: WILLINTON ALIS DE LUQUE DE ARMAS.

Demandado: TRANSPORTE VIGIA SOCIEDAD S.A.S. y WILLIAM SAMUEL OSORIO JIMENEZ.

Señora Juez:

A su despacho, la demanda de la referencia, junto con escrito que antecede. Sírvase resolver.

Barranquilla, 10 de diciembre de 2021.

ELBA MARGARITA VILLA QUIJANO
SECRETARIA

JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD. Barranquilla, diciembre diez (10) de dos mil veintiuno (2021).

Estando al despacho la demanda de responsabilidad civil extracontractual, promovida por WILLINTON ALIS DE LUQUE DE ARMAS en contra de TRANSPORTE VIGIA SOCIEDAD S.A.S. y WILLIAM SAMUEL OSORIO JIMENEZ, para resolver sobre su admisión, el Despacho, procede lo pertinente, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

1. Competencia en materia de procesos laborales por acoso de trabajadores o empleados particulares.

El artículo 12 de la Ley 1010 de 2006, prevé que:

“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.”

El artículo 2° de la Ley en cita, establece que:

“En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. *Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.*

2. Persecución laboral: *toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de*

inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: *Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013, todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.*

4. Entorpecimiento laboral: *toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.*

5. Inequidad laboral: *Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.*

6. Desprotección laboral: *Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador."*

Ahora bien, el Ministerio de Trabajo, den concepto N° 168766 del 30 de septiembre de 2014, preciso que:

“¿Entre compañeros de trabajo, ¿pueden existir actos de acoso laboral?”

El artículo 6° de la ley objeto de análisis, establece:

"Sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;

La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;

La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;

Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;

Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;

Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral:

La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;

La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Parágrafo: *Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.*

8. Las peleas entre compañeros de trabajo, ¿puede estipularse como actos de acoso laboral y ser sancionado como una falta grave

para el despido justo por parte del empleador?

Cuando el acoso laboral estuviere debidamente acreditado como tal, en los términos de la mencionada ley, el artículo 10°, numeral 6°, establece: "*Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.*"

De manera que, el asunto debatido en el presente proceso, relativo a la discriminación racial en el trabajo que afecta o afectó directamente al demandante, constituye un proceso cuyo conocimiento le corresponde a los jueces del trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos, por tratarse de un trabajador, en el que media la relación laboral gobernada por el contrato de trabajo.

En ese orden de ideas, concluye este Despacho, que en el asunto de la referencia no concurren los presupuestos para asumir la competencia por parte de esta judicatura. Por el contrario, se encuentra plenamente acreditado de los supuestos de hecho esbozados por la parte demandante, ocurrieron dentro de la relación laboral, motivo suficiente para concluir que la competencia radica en el juez laboral; por lo que habrá de declararse la falta de competencia y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 138 del C.G.P., se ordenará la remisión del expediente a los Juzgados Laborales del Circuito de Barranquilla para su respectivo reparto.

En caso de que el Juez Laboral a quien le corresponda por reparto, no acepte la competencia, desde ya se propondrá conflicto negativo de competencia, para que sea conocido por el Tribunal Superior del Distrito de Barranquilla.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Tercero Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla,

RESUELVE

1. No aprehender el conocimiento de la demanda por falta de competencia.
2. Ejecutoriado este proveído, remítase el expediente a los Juzgados Laborales del Circuito de Barranquilla para su respectivo reparto, por intermedio de la Oficina Judicial de Barranquilla,
3. En caso de que el Juez Laboral, no acepte la competencia, desde ya se propone conflicto negativo de competencia.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



LUISA ISABEL GUTIERREZ CORRO
Jueza

Firmado Por:

**Luisa Isabel Gutierrez Corro
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 003
Barranquilla - Atlantico**

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:

**2154e77d4e55f974389c547badc91ae06ab7f22510e314e8807cae1050c48a
a7**

Documento generado en 10/12/2021 04:15:21 PM

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