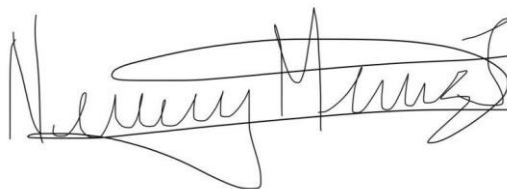


Informe Secretarial. Bogotá D.C., siete (07) de marzo de dos mil veintitrés (2023), al Despacho de la señora Juez informando que nos correspondió por reparto realizado en la oficina judicial el 15 de febrero de 2023, el presente Proceso Especial de Acoso Laboral con radicación interna 2023-071. Sírvase proveer.



NORBey MUÑOZ JARA
Secretario

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Rama Judicial del Poder Público

**JUZGADO TREINTA Y CUATRO LABORAL DEL CIRCUITO
DE BOGOTÁ**

Bogotá D.C., cinco (5) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

1.- Realizado el estudio sobre la forma, requisitos y anexos de la demanda según lo contemplan los artículos 25, 25ª y 26 del C.P.T., se observó que el escrito introductorio satisfizo las exigencias allí contenidas, así como las establecidas en el artículo 6º del Decreto 806 de 2020¹ declarado en vigencia permanente por la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, por consiguiente, el Despacho **ADMITE** la demanda Especial de Acoso Laboral, instaurada por **DIEGO ARTURO TAMAYO SALCEDO**, contra **MARÍA GLADYS GALINDO**

¹ “Por medio del cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.”

LUGO, ÁLVARO FERNÁNDEZ GARZÓN, JAIME RAÚL ARDILA BARRERA, HERNÁN RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, CARLOS ANTONIO GAITÁN MUÑOZ y LILIAN JOHANNA FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ.

2.-NOTIFÍQUESE personalmente el presente auto admisorio a la demandada, y **CÓRRASE** traslado a éstas para que en el término de diez (10) días contados a partir del siguiente día a que se surta la notificación y según lo dispuesto en el artículo 41 del C.P.T. y de la S.S., conteste la demanda a través de apoderado judicial. Entréguese la copia de la demanda y sus respectivos anexos.

REQUIERE a la parte actora para que realice la notificación personal del presente auto admisorio bajo los lineamientos del C.G.P., de no ser posible lo contemplado anteriormente, notifíquese conforme lo establecido en el Decreto 806 de 2020 declarado en vigencia permanente por la ley 2213 del 13 de junio de 2022.

Se advierte que la contestación a la demanda deberá satisfacer los requisitos contenidos en el artículo 31 del C.P.T. y la S.S., además deberá ser acompañada de todas las pruebas documentales que se encuentren en su poder y/o hayan sido relacionadas en la demanda, so pena de imponer las consecuencias jurídicas y disciplinarias que contempla la norma.

3.-RECONÓZCASE personería adjetiva al abogado Juan Pablo Ríos Tobón, identificada con C.C. 1.095.812.812 y T.P. N°. 301.573 del C.S. de la J., como apoderada judicial del demandante, en los términos y para los efectos del poder conferido allegado al plenario.

4.-En lo que respecta a la medida provisional de fuero por acoso laboral solicitada por el demandante de que trata el artículo 11 de la ley 1010 de 2006, da cuenta que la norma en cita reglo lo siguiente:

“ARTÍCULO 11. GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS.

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la

ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.” (letra cursiva y subrayado fuera del texto original)

Al respecto dijo la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 45922 del 5 de julio de 2017 con ponencia del magistrado Gerardo Botero Zuluaga:

“En efecto, como lo puso de presente la alzada, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia”

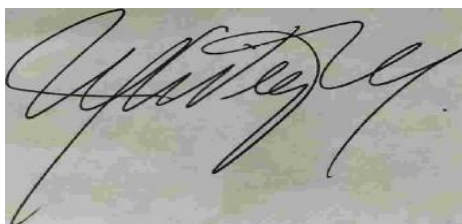
De otra parte, como la misma ley lo afirma, esa presunción que protege al trabajador de un eventual despido, aplica siempre que se verifique la ocurrencia de las conductas de acoso laboral, por lo cual, es oportuno traer a colación el otro aparte de la sentencia antes citada, la cual dicto lo siguiente:

“Así las cosas, los hechos denunciados que el comité de convivencia refirió como de «acoso laboral», en la realidad son actos o comportamientos que no constituyen esta clase de proceder, bajo ninguna de sus modalidades, conforme a lo estipulado en el artículo 8 de la citada ley, y en tales circunstancias, no es del caso entrar a considerar que el despido de la accionante lo fue por razón de haber presentado la queja de marras ante el Ministerio de Trabajo, y por ende, queda así desvirtuada la presunción legal a la cual antes se hizo mención contenida en el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, sin que resulte procedente tener por ineficaz el despido a través de esta acción judicial, pues mal haría la Corte en imponer el restablecimiento de la relación laboral respecto de una persona que no fue objeto de esta conducta”

En consecuencia, es evidente que, si la denuncia se presenta y luego ninguna autoridad puede verificar la ocurrencia de los hechos denunciados, no puede existir protección respecto a unos hechos inexistentes.

En consecuencia, frente a la solicitud del fuero por acoso laboral solicitado por el demandante, el Despacho da cuenta que la misma no pueden verificarse si no hasta cuando resulte probadas las conductas de acoso laboral denunciadas por el trabajador, motivo por el cual el Despacho niega el fuero solicitado por la parte actora.

Notifíquese y cúmplase.



MYRIAN LILIANA VEGA MERINO

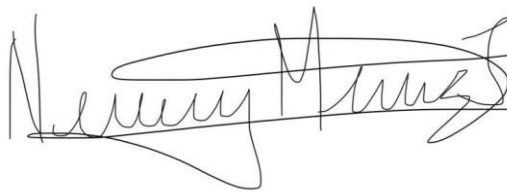
Juez

AFRB

**JUZGADO TREINTA Y CUATRO LABORAL
DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.
Secretaría**

Bogotá D. C. 08 de mayo de 2023.

Por ESTADO N° 049 de la fecha fue notificado el auto anterior.



**NORBEY MUÑOZ JARA
Secretario**