

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL  
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	CONFLICTO DE COMPETENCIA - ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE	JOHN FREDY SALAZAR BARRIENTOS
DEMANDADO	EFITRANS TRANSPORTES DE COLOMBIA S.A.S.
CONFLICTO SUSCITADO	Juzgado Noveno Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín y Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín
RADICADO	05001-41-05-009-2022-00856-00
TEMAS Y SUBTEMAS	CONFLICTO NEGATIVO DE COMPETENCIA
DECISIÓN	DIRIME CONFLICTO

AUTO INTERLOCUTORIO No.017

Medellín, veintisiete (27) de febrero de dos mil veintitrés (2023)

En atención a lo previsto en el decreto 806 de 2020 convertido en legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, una vez discutido y aprobado el presente asunto en la SALA TERCERA DE DECISION LABORAL, según consta en Acta No.003 de 2023 Procede la Sala a resolver el conflicto de competencia suscitado entre el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín y Juzgado Noveno Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Medellín, con ocasión del proceso ordinario laboral iniciado por el señor **JOHN FREDY SALAZAR BARRIENTOS** en contra de **EFITRANS TRANSPORTES DE COLOMBIA S.A.S.**

ANTECEDENTES

El señor **JOHN FREDY SALAZAR BARRIENTOS** promovió proceso ordinario laboral en contra de la sociedad **EFITRANS TRANSPORTES DE COLOMBIA S.A.S.**, pretendiendo que: **1)** Se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 18 de septiembre de 2017 y el 11 de septiembre de 2019. **2)** Que se declare que la terminación del vínculo acaeció por actos de acoso laboral desplegados por la empresa accionada, induciéndolo a presentar la renuncia. **3)** En consecuencia, solicitó condenar a la pasiva al pago de la indemnización por despido injusto en la suma de \$1.463.003 (Archivo 03 ED).

El asunto correspondió por reparto al **JUZGADO VEINTITRÉS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, dependencia judicial que a través de Auto Interlocutorio No. 673 del 14 de septiembre de 2023 declaró la falta de competencia para conocer del asunto, tras considerar que, en virtud de lo establecido en el artículo 12 CPLSS, al tratarse de un asunto en el que su cuantía no supera los 20 SMLMV, la competencia para conocer del litigio corresponde a los Jueces Municipales de Pequeñas Causas Laborales de Medellín (f. 33 Archivo 01 ED).

Asignado el proceso al **JUZGADO NOVENO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN**, en Auto No. 013 del 17 de enero de 2023, expresó que, de acuerdo con las pretensiones de la demanda, el extremo activo pretende la declaratoria de haber sufrido actos de acoso laboral, los cuales desencadenaron en su renuncia, cuestión que, en sentir del Despacho, solo puede ser ventilada a través del procedimiento especial regido por el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006. A partir de tales argumentos, no asumió el conocimiento del proceso, y suscitó el conflicto negativo de competencia, disponiendo la remisión del expediente a la Sala Laboral del Tribunal Superior de este Distrito Judicial (Archivo 04 ED).

Allegadas las diligencias a esta Corporación para dirimir el conflicto planteado, se procede a decidir previas las siguientes,

### CONSIDERACIONES

De conformidad con lo consagrado en el numeral 5° del artículo 15 del CPT y de la SS, después de la modificación introducida por el artículo 10 de la Ley 712 de 2001, las Sala Laborales de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial, conocen *“De los conflictos de competencia que se susciten entre dos juzgados del mismo distrito judicial”*.

En cuanto al trámite a seguir en aquellos eventos en los que un Juez decida declarar su falta de competencia para conocer un asunto, el artículo 139 del Código General del Proceso, aplicable en materia laboral por remisión directa autorizada en el artículo 1° de la misma codificación, precisa lo siguiente:

*“ARTÍCULO 139. TRÁMITE. Siempre que el juez declare su incompetencia para conocer de un proceso ordenará remitirlo al que estime competente. Cuando el juez que reciba el expediente se declare a su vez incompetente solicitará que el conflicto se decida por el funcionario judicial que sea superior funcional común a ambos, al que enviará la actuación. Estas decisiones no admiten recurso.*

*El juez no podrá declarar su incompetencia cuando la competencia haya sido prorrogada por el silencio de las partes, salvo por los factores subjetivo y funcional.*

*El juez que reciba el expediente no podrá declararse incompetente cuando el proceso le sea remitido por alguno de sus superiores funcionales.*

*El juez o tribunal al que corresponda, resolverá de plano el conflicto y en el mismo auto ordenará remitir el expediente al juez que deba tramitar el proceso. Dicho auto no admite recursos.*

*Cuando el conflicto de competencia se suscite entre autoridades administrativas que desempeñen funciones jurisdiccionales, o entre una de estas y un juez, deberá resolverlo el superior de la autoridad judicial desplazada.*

*La declaración de incompetencia no afecta la validez de la actuación cumplida hasta entonces.”* (Negrillas de la Sala)

Al tenor de la norma en cita, es claro que, al haber sido enviado el proceso por el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, a los Juzgados Municipales de Pequeñas Causas de Medellín (reparto), no podía el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín promover el conflicto de competencia, toda vez que la remisión la hace un despacho superior funcional<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional Sentencia C424-2015

De ese modo se precisa que no existe conflicto de competencia, entre un superior y un inferior funcional, atendiendo la imposibilidad de que un Juzgado de categoría municipal de una misma especialidad ante la decisión de un Juzgado del Circuito pueda trabar un conflicto de competencia.

Con relación a este punto, rememórese que la honorable Corte Constitucional a través de la sentencia C- 424 del 8 de junio del 2015, estableció la superioridad funcional de los Juzgados Laborales del Circuito sobre los Juzgados de Pequeñas Causas Laborales, tal y como se transcribe a continuación:

***“Constada la vulneración del derecho a la igualdad y la disminución de las garantías procesales, la disposición acusada es exequible en el entendido que también serán consultadas ante superior funcional, las sentencias de única instancia totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario.***

*Dicha remisión se efectuará así: (i) si la sentencia desfavorable para las pretensiones del trabajador es dictada por el juez laboral o civil del circuito-en los lugares donde no hay laboral- en primera o única instancia, dicho funcionario deberá enviar el proceso a la respectiva Sala Laboral del Tribunal de su Distrito Judicial para que se surta el grado de consulta y; (ii) cuando el fallo sea proferido en única instancia por los jueces municipales de pequeñas causas será remitido al juez laboral del circuito o al civil del circuito a falta del primero. Sin que el condicionamiento habilite a las partes a interponer los recursos propios de una sentencia de primer grado o el recurso extraordinario de casación”* (Negrilla fuera de texto)

Se agrega a lo anterior que los Juzgados de Pequeñas Causas Laborales en virtud de las Leyes 270 de 1996 y 1395 del 2010, fueron clasificados en el orden de *municipales*, siguiéndose de ello que los Juzgados Laborales del *Circuito* se encuentran en un nivel inmediatamente superior.

Bajo los planteamientos esbozados era imperativo para el Juez Noveno Laboral de Pequeñas Causas de Medellín, avocar el conocimiento del asunto que le fue remitido por su superior, el Juzgado Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín, sin tener la posibilidad de trabar un conflicto, y ello es así por cuanto no tenía otra alternativa que acatar lo dispuesto por este último; o incluso, como lo ha referido la doctrina<sup>2</sup>, podría haber devuelto el proceso al superior, exponiendo las razones por las que estimaba su falta de competencia, que de no ser aceptadas por el último, procedería a devolverle el proceso para que asuma conocimiento sin más dilación, y sin que le sea dable, se itera, promover el conflicto de competencia.

No obstante, para ahondar en motivaciones, además que no debe dejarse de un lado que no estamos ante situaciones excepcionales como la *perpetuatio jurisdictionis* o la alteración de la cuantía, por citar ejemplos que ameriten la posibilidad de estudiar excepcionalmente la situación, en tanto podría comprometer el derecho al debido proceso y a la doble instancia, analizando lo planteado por el Juzgado promotor del conflicto, el cual apuntó que la discusión trazada desde la demanda debía llevarse por la línea del procedimiento especial de la Ley 1010 de 2006, trámite que, por disposición del artículo 13 de este compendio, le correspondería al Juzgado Laboral de Circuito, procede la Sala a efectuar las siguientes precisiones.

Una vez revisadas las pretensiones de la demanda, encuentra la Corporación que, contrario a lo concluido por el Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales, es posible extractar que la senda procesal escogida por el demandante no es otra sino el proceso ordinario laboral de primera instancia, pues en parte alguna invocó el procedimiento especial contemplado en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, previsto en esta disposición para aplicar medidas sancionatorias en contra de quienes ejerzan actitudes constitutivas de acoso.

---

<sup>2</sup> López Blanco, Hernán Fabio, Marco General del Proceso, Dupre editores 2015, pág. 259.

En ese sentido, y para dar respuesta a lo argüido por el citado Despacho, resáltese que, muy a pesar de que se alegue en el gestor la configuración de acoso laboral en su contra, ello no quiere decir que la constatación de este suceso deba darse **exclusivamente** en el marco del procedimiento especial presupuestado en la citada normativa, en la medida en que, el conocimiento restrictivo, por llamarlo de alguna manera, contenido en la mencionada ley, cobija las consecuencias sancionatorias contenidas en el articulado en mención, las cuales, se insiste, no pueden ser estudiadas por la vía del proceso declarativo laboral, lo que implica que, los demás aspectos que surjan de la verificación de acoso laboral, si pueden ser conocidos por los Jueces del Trabajo en sede ordinaria. De esa forma lo ha dado a entender la Sala de Casación Laboral de la CSJ, por ejemplo, en la Sentencia SL17063-2017 donde dijo:

*“Debe esta Corte, en principio, indicar que la Ley 1010 de 2006 pretendió generar una protección multidimensional en el lugar de trabajo, con la consecuente posibilidad de adoptar correctivos inmediatos ante la demostración efectiva de conductas que constituyan acoso laboral, a las cuales se les dio trámite especial, **pero las demás que de allí pueden derivar, sin duda, continuaron bajo la esfera decisoria ordinaria y es por ello que esta Sala las conoce, cuando, como en este caso se debate el incumplimiento del acuerdo conciliatorio, las consecuencias de ineficacia del despido, de que trata el artículo 12 ibídem, o incluso el establecimiento de otras conductas previstas en convenciones colectivas o reglamentos internos de trabajo.***

(...)

***De lo anterior surge patente que el procedimiento especial que determinó la ley lo fue para emitir decisión pronta sobre las sanciones del pluricitado artículo 10, pero no para extraer del conocimiento de los jueces ordinarios otras consecuencias que pueden derivar de la demostración del acoso o persecución laboral como los perjuicios morales, la reinstalación, los daños materiales y las demás anexidades jurídicas que la compleja construcción del concepto lleva implícita y que impone a la Corte, como máxima instancia en materia del trabajo y de la seguridad social su intervención.***

*En efecto, es de interés para esta Corte, como órgano límite en asuntos del trabajo y de la seguridad social, unificar la jurisprudencia que permita que el lugar de trabajo sea un entorno seguro para las relaciones humanas que arbitra, y respecto del cual el acoso laboral se constituye en un riesgo que afecta la integridad física y psíquica de los trabajadores. (...)” (Subraya y Negrilla de la Sala).*

Luego, en providencia posterior, el Alto Tribunal especificó que, al no invocarse el procedimiento especial en ninguna de sus etapas, y en sede judicial, tampoco elevarse solicitud en dicho sentido, no existe otra herramienta jurídica por la cual tramitar el proceso distinta al ordinario laboral. Así quedó señalado en la Sentencia SL3075-2019:

*“(…) No es desconocido para esta Corte que el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006 establece un procedimiento judicial especial para el trámite de las controversias suscitadas en torno a la posible ocurrencia de conductas constitutivas de acoso laboral, y que este tiene el carácter de un proceso laboral especial, respecto del cual no es procedente el recurso de casación. Así lo declaró esta Corte en providencia CSJ SL 2 de agosto de 2011 radicación 47080.*

*Sin embargo, tal como lo establece la referida norma, **la actuación procesal especial tiene por objeto «[...] imponer las sanciones de que trata la presente ley», previstas en el artículo 10 ibídem, las cuales, a su vez tendrán lugar siempre que se observe el procedimiento dispuesto por el artículo 9º del estatuto legal referido -que implica la interposición de la queja correspondiente ante el comité de convivencia de la empresa empleadora, o ante el Ministerio del Trabajo, a prevención-**.*

***En el presente asunto, está acreditado, y como un elemento esencial de juicio, que el presunto acoso laboral alegado no fue puesto en ninguna de las mencionadas instancias, de tal suerte que ni siquiera se activaron las medidas preventivas ni los mecanismos legales de protección establecidos en el artículo 11 de la Ley 1010 de***

**2006 (CC T-882 de 2006, CSJ SL 2 de agosto de 2011, radicado 47080 y CSJ SL3023-2013).**

*Siendo así, es claro que la señora Rincón Herrera no hizo operativo el régimen previsto en la Ley 1010 de 2006, motivo por el cual en la presente controversia no es predicable la existencia de un medio de control judicial distinto al proceso ordinario laboral, en virtud del artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y no a la dispuesta por el artículo 12 de la Ley 1010 de 2006. (...)”.* (Subraya y Negrilla de la Sala).

De ahí que, no puede compartir la Sala la decisión del Juzgado Municipal, como quiera que, a partir de lo anotado en precedencia, emerge que la intención del actor se encamina, no a lograr la aplicación de sanción alguna de aquellas regladas en la Ley 1010 de 2006 en contra de la empresa, por presuntamente incurrir en conductas reprochables derivadas de acoso, sino a que se decida sobre la justeza de la desvinculación del empleo, pedimentos que sin duda alguna, puede ser despachados por la vía propuesta desde la demanda, esta fue, la ordinaria, dentro de la cual, en razón de la cuantía, aflora que la competencia para decidir el actual asunto es el **Juzgado Noveno Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín**.

Corolario de lo anotado, y en virtud de que el juez Veintitrés Laboral del Circuito de Medellín no aceptó la competencia del proceso por razón de la cuantía, que imponía el trámite por el rito de única instancia ante el juez Municipal de Pequeñas Causas Laborales, debió acatar lo dicho por el superior y no provocar, como erradamente lo hizo, el conflicto de competencia.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**,

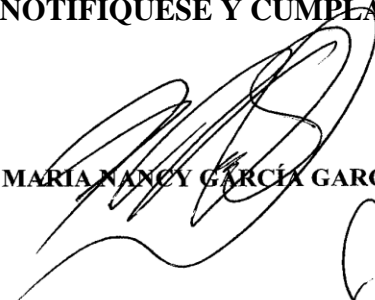
#### **RESUELVE**

**PRIMERO. REMITIR** la demanda ordinaria laboral instaurada por **JOHN FREDY SALAZAR BARRIENTOS** en contra de **EFITRANS TRANSPORTES DE COLOMBIA S.A.S** al **JUZGADO NOVENO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN** para que asuma el conocimiento del asunto, sin más dilaciones.

**SEGUNDO: SE ORDENA** el envío del expediente digital al despacho competente y comunicar esta decisión al **JUZGADO VEINTITRÉS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, acompañando copia de la presente decisión.

#### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Los Magistrados,

  
**MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA**

  
**MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO**

  
**ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**

**EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN –  
SALA LABORAL - HACE CONSTAR**

Que la presente providencia se notificó por estados N° 034 del 28  
de febrero de 2023

**consultable aquí:**

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/147>

