



Comisión Seccional de
Disciplina Judicial

Valle del Cauca

**DESPACHO No. 3 – COMISION SECCIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL
DEL VALLE DEL CAUCA**

SALA UNITARIA

MAG. INVESTIGADOR: DR. LUIS HERNANDO CASTILLO RESTREPO

RADICADO NO. 76-001-25-02-000-2023-01316-00

APROBADO EN ACTA NO. 110

Santiago de Cali, treinta y uno (31) de julio de dos mil veintitrés (2023)

ASUNTO A TRATAR

Se procede en esta oportunidad a analizar la admisibilidad de la queja disciplinaria interpuesta por el señor **OSCAR FERNANDO QUINTERO MESA** en contra del Juez **POR DEFINIR** al tenor de lo dispuesto por la Ley 1952 de 2019 (CGD), a fin de establecer si se dispone adelantar indagación preliminar, o se decreta apertura de investigación disciplinaria en este asunto, o si por el contrario esta Comisión se debe inhibir de dar trámite a la misma, según estén dados los presupuestos para adoptar una u otra decisión

ANTECEDENTES FÁCTICOS

Se recibe en despacho el presente asunto sometido a reparto el día 07 de junio hogaño, con ocasión a la comunicación electrónica enviada al correo del Juzgado 03 civil municipal de Cali el día 01 de junio de 2023 por el señor OSCAR FERNANDO QUINTERO MESA indicando el en asunto *“Re: prevaricato por Omisión, dilación y obstrucción y Fraude a impulso procesal, comunicación*

efectiva a las partes y avocamiento de tutela Proceso: Acción de Tutela. Radicado: 760014003003-2022-00415-00 Providencia a notificar: INADMISIÓN”

En el cuerpo de dicha comunicación se encontraba la queja la cual en palabras del quejoso dice lo siguiente: “*Delincuente no le voy a hacer su trabajo, justifique el salario que recibe, parásitos del sistema judicial prevaricato por Omisión, dilación y obstrucción y Fraude a impulso procesal, comunicación efectiva a las partes y avocamiento de tutela Proceso: Acción de Tutela. Radicado: 760014003003-2022-00415-00 Providencia a notificar: INADMISIÓN*”

CONSIDERACIONES

Esta H. Corporación, es competente para conocer de las investigaciones disciplinarias en contra de los abogados, funcionarios (jueces y fiscales) y empleados adscritos a la Rama Judicial, al tenor de lo dispuesto en el artículo 257 A de la Constitución Política, que dispone:

“ARTICULO 257A. <Artículo "adicionado" por el artículo 19 del Acto Legislativo 2 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> La Comisión Nacional de Disciplina Judicial ejercerá la función jurisdiccional disciplinaria sobre los funcionarios y empleados de la Rama Judicial.

<Apartes tachados INEXEQUIBLES, el aparte subrayado corresponde a la corrección introducida en cumplimiento de la Sentencia C-285-16> Estará conformada por siete Magistrados, cuatro de los cuales serán elegidos por el Congreso en Pleno de ternas enviadas por el ~~Consejo de Gobierno Judicial~~ Consejo Superior de la Judicatura previa convocatoria pública reglada adelantada por la Gerencia de la Rama Judicial, y tres de los cuales serán elegidos por el Congreso en Pleno de ternas enviadas por el Presidente de la República, previa convocatoria pública reglada. Tendrán periodos personales de ocho años, y deberán cumplir con los mismos requisitos exigidos para ser Magistrado de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial no podrán ser reelegidos. Podrá haber Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial integradas como lo señale la ley.

La Comisión Nacional de Disciplina Judicial será la encargada de examinar la conducta y sancionar las faltas de los abogados en ejercicio de su profesión, en la instancia que señale la ley, salvo que esta función se atribuya por la ley a un Colegio de Abogados.

PARÁGRAFO. La Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial no serán competentes para conocer de acciones de tutela.

PARÁGRAFO TRANSITORIO 1o. Los Magistrados de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial deberán ser elegidos dentro del año siguiente a la vigencia del presente acto legislativo. Una vez posesionados, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial asumirá los procesos disciplinarios de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura. Los actuales Magistrados de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, ejercerán sus funciones hasta el día que se posesionen los miembros de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial. Las Salas Disciplinarias de los Consejos Seccionales de la Judicatura serán transformadas en Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial. Se garantizarán los derechos de carrera de los Magistrados y empleados de las salas disciplinarias de los Consejos Seccionales de la Judicatura quienes continuarán conociendo de los procesos a su cargo, sin solución de continuidad.”

Por su parte, el El Capítulo IV de la Ley 1952 de 2019 establece lo que se considera como falta disciplinaria, indicando al respecto:

“Artículo 26. La falta disciplinaria. *Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causas de exclusión de responsabilidad contempladas en esa ley.*”

Por su parte el artículo 263 transitorio de la Ley 1952 de 2019, vigente para el momento de proferir esta decisión determina:

“ARTÍCULO 263. ARTÍCULO TRANSITORIO. *<Artículo modificado por el artículo 71 de la Ley 2094 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> A la entrada en vigencia de esta ley, **los procesos en los cuales se haya surtido la notificación del pliego de cargos o instalado la audiencia del proceso verbal, continuarán su trámite hasta finalizar bajo el procedimiento de la Ley 734 de 2002.** En los demás eventos se aplicará el procedimiento previsto en esta ley.*

PARÁGRAFO. *<Parágrafo corregido por el artículo 3 del Decreto 1656 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> La designación de la primera sala disciplinaria de juzgamiento a que alude el artículo 17 de esta ley, deberá ser integrada de forma tal que, a su entrada en vigencia, asuma inmediatamente sus competencias. El período de esta primera sala se extenderá hasta el 17 de marzo de 2025, sin perjuicio de su eventual prórroga.*”

Por lo anterior, se dará aplicación a esta disposición vigente, adecuando el trámite procesal tal y como se dijera en precedencia y bajo estas reglas, se procederá a determinar si hay mérito y/o se encuentran cumplidos los requisitos de ley para avocar el conocimiento del asunto, según estén dados los presupuestos para adoptar otra decisión en el caso particular.

SOLUCIÓN AL CASO

Sea lo primero precisar que, a través de una queja se denuncian ante la autoridad competente las irregularidades en que incurren los servidores públicos, al igual que los particulares que transitoriamente administran justicia, a efecto de que se inicie la correspondiente investigación disciplinaria y se apliquen los correctivos que sean del caso.

Se trata, por lo tanto, de un mecanismo a través del cual se impulsa la actuación disciplinaria, cuya finalidad consiste en la *“la prevención y buena marcha de la gestión pública, así como la garantía del cumplimiento de los fines y funciones del Estado en relación con las conductas de los servidores públicos que los afecten o pongan en peligro”* Sentencia C-948 de 2002 M.P. Álvaro Tafur Galvis.

Sin embargo, **no necesariamente toda información conlleva el inicio de una investigación disciplinaria**, pues al encontrarse radicada en cabeza del Estado la titularidad de la acción disciplinaria, ***“su formulación no se traduce en el inicio automático de la investigación disciplinaria, sino en el hecho de facultar a las autoridades competentes para ejercer dicha acción con miras a determinar el mérito de la queja, y si es del caso, a iniciar las***

indagaciones e investigaciones que se consideren pertinentes” (subrayado fuera del texto) Sentencia T – 412 de 2006 M.P. Rodrigo Escobar Gil.

En tal sentido el Artículo 209 de la Ley 1952 de 2019, dispone que:

“Artículo 209. Decisión Inhibitoria. Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria **o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes** o de imposible ocurrencia **o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa**, o cuando la acción no pueda iniciarse, **el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna. Contra esta decisión no procede recurso alguno.**” (negrillas fuera del texto)

Al respecto, ha precisado nuestro superior:

*“(…) Esta figura encuentra su razón de ser, en el desgaste que para la administración de justicia reportan aquellas quejas o informaciones de las cuales **un simple examen permite concluir la ausencia de un fundamento mínimo que permita o motive la puesta en marcha del aparato jurisdiccional a través de una indagación preliminar**, como en el caso que se analiza, donde de una lectura del escrito allegado, no se puede inferir de los señalamientos que realiza el señor Medellín Garzón en su escrito de queja, la existencia de falta disciplinaria en contra de los Magistrados del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali **pues las afirmaciones allí contenidas carecen de concreción y precisión, y no contienen valoraciones objetivas, ni presupuestos fácticos para inferir la ocurrencia de hechos concretos.** (…)”¹*

En este sentido, la decisión inhibitoria se entiende como la facultad que tiene la jurisdicción disciplinaria de abstenerse de iniciar la actuación puesto que, de hacerlo, las labores investigativas implicarían un desgaste para la administración de justicia no justificado.

En concreto los hechos «disciplinariamente irrelevantes» son aquellos que, aunque pudieron haber ocurrido, no revisten las características de una falta disciplinaria. Se trata de aquellos casos en que, a pesar de una clara inconformidad del quejoso, los hechos relatados no tienen la entidad suficiente para configurar una falta disciplinaria en los términos previstos por la ley.

Aplicando los anteriores postulados al caso sub examine, se puede precisar que no se determina de manera precisa al actor de la presunta falta disciplinaria si la hubiere ni tampoco la existencia de una relación clara de modo, tiempo y lugar que pueda surcar la ambigüedad de la petición, agregado a esto, el quejoso utiliza un lenguaje inadecuado para expresarse usando palabras procaces, las cuales deviene en irrespetuosas.

No obstante, tal situación no se observan hechos relevantes disciplinariamente que permitan activar la jurisdicción disciplinaria para así adelantar actuación alguna. Al respecto el Art. 212 de la Ley 1952 de 2019, determina los fines de la investigación disciplinaria de la siguiente manera:

“ARTÍCULO 212. FINES Y TRÁMITE DE LA INVESTIGACIÓN. La investigación tendrá como fines verificar la ocurrencia de la conducta, **determinar si es constitutiva de falta**

¹ Decisión del 17 de marzo de 2021. M.P. Carlos Arturo Ramírez Vásquez. Radicado 11001010200020190025100.

disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de la responsabilidad.

Para el adelantamiento de la investigación, el funcionario competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos y podrá, a solicitud del vinculado, oírlo en versión libre.

La investigación se limitará a los hechos objeto de denuncia, queja o iniciación oficiosa y los que le sean conexos.” (Negrilla fuera del texto)

De acuerdo con lo anterior, esta Sala Unitaria, debe decir que es de fácil conclusión que no existen en la queja, los requisitos mínimos para que se configure una falta disciplinaria, lo que resulta irrelevante para el derecho disciplinario, obligando a esta sala deba declararse inhibida de avocar el conocimiento.

En efecto, el Art. 209 del Código General Disciplinario determina:

“ARTÍCULO 209. DECISIÓN INHIBITORIA. Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, o cuando la acción no puede iniciarse, el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna. Contra esta decisión no procede recurso.”

En mérito de lo expuesto, el señor **MAGISTRADO INSTRUCTOR TITULAR DEL DESPACHO Nro. TRES DE LA COMISIÓN SECCIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL DEL VALLE DEL CAUCA**, en cumplimiento de sus funciones Constitucionales y Legales:

RESUELVE

PRIMERO: INHIBIRSE DE INICIAR INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA, en contra de funcionarios **EN AVERIGUACIÓN**, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Contra la presente decisión no procede ningún recurso y no hace tránsito a cosa juzgada material.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

(Firmado electrónicamente)

Dr. LUIS HERNANDO CASTILLO RESTREPO
MAGISTRADO

(Firmado electrónicamente)

GERMAIN ORDOÑEZ ORDOÑEZ
SECRETARIO GENERAL

C.D.D.C.

Firmado Por:
Luis Hernando Castillo Restrepo
Magistrado
Comisión Seccional
De 003 Disciplina Judicial
Cali - Valle Del Cauca

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: **cf4b04fb4686a3114e2710ef79ad28cad2375d6c07e8419e5a82a5a9b5cf9ea9**

Documento generado en 01/08/2023 04:21:08 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>



Comisión Seccional de
Disciplina Judicial

Valle del Cauca

**DESPACHO No. 3 – COMISION SECCIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL
DEL VALLE DEL CAUCA**

SALA UNITARIA

MAG. INVESTIGADOR: DR. LUIS HERNANDO CASTILLO RESTREPO

RADICADO NO. 76-001-25-02-000-2023-01124-00

APROBADO EN ACTA NO. 110

Santiago de Cali, treinta y uno (31) de julio de dos mil veintitrés (2023)

ASUNTO A TRATAR

Se procede en esta oportunidad a analizar la admisibilidad de la queja disciplinaria interpuesta por el señor **ROBERTO RIVERA VICTORIA** en contra de **FUNCIONARIO POR DETERMINAR**, al tenor de lo dispuesto por la Ley 1952 de 2019 (CGD), a fin de establecer si se dispone adelantar indagación preliminar, o se decreta apertura de investigación disciplinaria en este asunto, o si por el contrario esta Comisión se debe inhibir de dar trámite a la misma, según estén dados los presupuestos para adoptar una u otra decisión

ANTECEDENTES FÁCTICOS

Mediante comunicación electrónica del 15 de mayo de 2023, el señor **ROBERTO RIVERA VICTORIA** identificó en el asunto como *“PQR PETICION DE RESPETO Y CUMPLIMIENTO A UN DEBIDO PROCESO, SIN FRAUDES, SIMULACIONES DE LOS BLOQUES DE CONSTITUCIONALIDAD, JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA...”*, agrega *“¡AHORA! Archivos de ROBERTO RIVERA VICTORIA C.C. 14984109 de CALI,, como Acervo Probatorio de VIOLACIONES REITERADAS A LAS LEYES Y AL DEBIDO PROCESO EN RIESGOS LABORALES -EN ACCIDENTE DE TRABAJO EN ÁREA*

ESTOMATOLOGICA-, -DESDE CALIFICACIONES APÓCRIFAS, SIMULADAS Y/O FRAUDULENTAS- DE LA ARL POSITIVA S.A., JUNTA REGIONAL DEL VALLE Y NACIONAL (VERDADERO ENRIQUECIMIENTO ILICITO), SUPERFINANCIERA, MINTRABAJO REGIONAL, MINSALUD, SUPERSALUD, CONNIVENCIA DE SUPERFINANCIERA Y MINHACIENDA, MINPUBLICO Y LA IMPUNIDAD DE UN SISTEMA PENAL ACUSATORIO SECCIONAL, ACUSADO POR SU PROPIO C.T.I.J. (O CRIMINAL), QUE DENUNCIO EL CONCIERTO CRIMINAL, EN CALI, ¡CON ARCHIVO FOTOGRÁFICO! ARCHIVOS DIGITALES, DE MIS DISCRIMINADAS Y EXCLUIDAS DENUNCIAS, REPOSAN BAJO CUSTODIA Y CRIMINAL ARCHIVO” adjuntando como pruebas una serie de documentos relacionados con denuncias públicas donde se expone presuntamente al denominado “cartel de las tutelas” y los nexos que este tendría con los órganos judiciales estatales al igual que con sus funcionarios.

CONSIDERACIONES

Esta H. Corporación, es competente para conocer de las investigaciones disciplinarias en contra de los abogados, funcionarios (jueces y fiscales) y empleados adscritos a la Rama Judicial, al tenor de lo dispuesto en el artículo 257 A de la Constitución Política, que dispone:

“ARTICULO 257A. <Artículo "adicionado" por el artículo 19 del Acto Legislativo 2 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> La Comisión Nacional de Disciplina Judicial ejercerá la función jurisdiccional disciplinaria sobre los funcionarios y empleados de la Rama Judicial.

<Apartes tachados INEXEQUIBLES, el aparte subrayado corresponde a la corrección introducida en cumplimiento de la Sentencia C-285-16> Estará conformada por siete Magistrados, cuatro de los cuales serán elegidos por el Congreso en Pleno de ternas enviadas por el ~~Consejo de Gobierno Judicial~~ Consejo Superior de la Judicatura previa convocatoria pública reglada ~~adelantada por la Gerencia de la Rama Judicial~~, y tres de los cuales serán elegidos por el Congreso en Pleno de ternas enviadas por el Presidente de la República, previa convocatoria pública reglada. Tendrán periodos personales de ocho años, y deberán cumplir con los mismos requisitos exigidos para ser Magistrado de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial no podrán ser reelegidos. Podrá haber Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial integradas como lo señale la ley.

La Comisión Nacional de Disciplina Judicial será la encargada de examinar la conducta y sancionar las faltas de los abogados en ejercicio de su profesión, en la instancia que señale la ley, salvo que esta función se atribuya por la ley a un Colegio de Abogados.

PARÁGRAFO. La Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial no serán competentes para conocer de acciones de tutela.

PARÁGRAFO TRANSITORIO 1o. Los Magistrados de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial deberán ser elegidos dentro del año siguiente a la vigencia del presente acto legislativo. Una vez posesionados, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial asumirá los procesos disciplinarios de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura. Los actuales Magistrados de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, ejercerán sus funciones hasta el día que se posesionen los miembros de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial. Las Salas Disciplinarias de los Consejos Seccionales de la Judicatura serán transformadas en Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial. Se garantizarán los derechos de carrera de los Magistrados y empleados

de las salas disciplinarias de los Consejos Seccionales de la Judicatura quienes continuarán conociendo de los procesos a su cargo, sin solución de continuidad.”

Por su parte, el El Capítulo IV de la Ley 1952 de 2019 establece lo que se considera como falta disciplinaria, indicando al respecto:

“Artículo 26. La falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria y, por lo tanto, da lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la incursión en cualquiera de las conductas previstas en este código que conlleven incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causas de exclusión de responsabilidad contempladas en esa ley.”

Por su parte el artículo 263 transitorio de la Ley 1952 de 2019, vigente para el momento de proferir esta decisión determina:

“ARTÍCULO 263. ARTÍCULO TRANSITORIO. <Artículo modificado por el artículo 71 de la Ley 2094 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> A la entrada en vigencia de esta ley, **los procesos en los cuales se haya surtido la notificación del pliego de cargos o instalado la audiencia del proceso verbal, continuarán su trámite hasta finalizar bajo el procedimiento de la Ley 734 de 2002.** En los demás eventos se aplicará el procedimiento previsto en esta ley.

PARÁGRAFO. <Parágrafo corregido por el artículo 3 del Decreto 1656 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> La designación de la primera sala disciplinaria de juzgamiento a que alude el artículo 17 de esta ley, deberá ser integrada de forma tal que, a su entrada en vigencia, asuma inmediatamente sus competencias. El período de esta primera sala se extenderá hasta el 17 de marzo de 2025, sin perjuicio de su eventual prórroga.”

Por lo anterior, se dará aplicación a esta disposición vigente, adecuando el trámite procesal tal y como se dijera en precedencia y bajo estas reglas, se procederá a determinar si hay mérito y/o se encuentran cumplidos los requisitos de ley para avocar el conocimiento del asunto, según estén dados los presupuestos para adoptar otra decisión en el caso particular.

SOLUCIÓN AL CASO

Sea lo primero precisar que, a través de una queja se denuncian ante la autoridad competente las irregularidades en que incurren los servidores públicos, al igual que los particulares que transitoriamente administran justicia, a efecto de que se inicie la correspondiente investigación disciplinaria y se apliquen los correctivos que sean del caso.

Se trata, por lo tanto, de un mecanismo a través del cual se impulsa la actuación disciplinaria, cuya finalidad consiste en la *“la prevención y buena marcha de la gestión pública, así como la garantía del cumplimiento de los fines y funciones del Estado en relación con las conductas de los servidores públicos que los afecten o pongan en peligro”* Sentencia C-948 de 2002 M.P. Álvaro Tafur Galvis.

Sin embargo, **no necesariamente toda información conlleva el inicio de una investigación disciplinaria**, pues al encontrarse radicada en cabeza del Estado la titularidad de la acción disciplinaria, ***“su formulación no se traduce en el***

inicio automático de la investigación disciplinaria, sino en el hecho de facultar a las autoridades competentes para ejercer dicha acción con miras a determinar el mérito de la queja, y si es del caso, a iniciar las indagaciones e investigaciones que se consideren pertinentes” (subrayado fuera del texto) Sentencia T – 412 de 2006 M.P. Rodrigo Escobar Gil.

En tal sentido el Artículo 209 de la Ley 1952 de 2019, dispone que:

“Artículo 209. Decisión Inhibitoria. *Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, o cuando la acción no pueda iniciarse, el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna. Contra esta decisión no procede recurso alguno.”* (negrillas fuera del texto)

Al respecto, ha precisado nuestro superior:

“(...) Esta figura encuentra su razón de ser, en el desgaste que para la administración de justicia reportan aquellas quejas o informaciones de las cuales un simple examen permite concluir la ausencia de un fundamento mínimo que permita o motive la puesta en marcha del aparato jurisdiccional a través de una indagación preliminar, como en el caso que se analiza, donde de una lectura del escrito allegado, no se puede inferir de los señalamientos que realiza el señor Medellín Garzón en su escrito de queja, la existencia de falta disciplinaria en contra de los Magistrados del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali pues las afirmaciones allí contenidas carecen de concreción y precisión, y no contienen valoraciones objetivas, ni presupuestos fácticos para inferir la ocurrencia de hechos concretos. (...)”¹

En este sentido, la decisión inhibitoria se entiende como la facultad que tiene la jurisdicción disciplinaria de abstenerse de iniciar la actuación puesto que, de hacerlo, las labores investigativas implicarían un desgaste para la administración de justicia no justificado.

En concreto los hechos «disciplinariamente irrelevantes» son aquellos que, aunque pudieran haber ocurrido, no revisten las características de una falta disciplinaria. Se trata de aquellos casos en que, a pesar de una clara inconformidad del quejoso, los hechos relatados no tienen la entidad suficiente para configurar una falta disciplinaria en los términos previstos por la ley.

Aplicando los anteriores postulados al caso sub examine y analizadas las pretensiones plasmadas por el señor ROBERTO RIVERA VICTORIA, no se determina, claramente, cuál es la inconformidad ni el motivo por el que se decidió levantar una queja ni tampoco se determina de manera clara la entidad ni el funcionario, haciendo un trabajo de deducción se puede inferir de una manera muy pobre que el quejoso fundamenta sus molestias en supuestos nexos de corrupción sucedidos en Cali.

como lo ha previsto nuestro Superior Funcional:

¹ Decisión del 17 de marzo de 2021. M.P. Carlos Arturo Ramírez Vásquez. Radicado 11001010200020190025100.

“(…) al quejoso corresponde señalar con claridad la conducta que considera irregular, precisando las circunstancias de tiempo, modo y lugar de los hechos cuya investigación pretende de manera que, al no cumplirse con estos requisitos mínimos, en uso de la facultad contenida en el párrafo primero del artículo 150 de la Ley 734 de 2002, la Comisión se inhibirá de plano para iniciar actuación disciplinaria. Al respecto, el párrafo 1.º del artículo 150 de la Ley 734 de 2002 dispone lo siguiente:

Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna.

Como se puede apreciar, la norma es clara en establecer que la autoridad disciplinaria debe inhibirse de iniciar cualquier actuación siempre que concurra al menos uno de cuatro eventos, a saber: que la información o queja (i) sea manifiestamente temeraria, que se refiera a (ii) hechos irrelevantes, (iii) de imposible ocurrencia o que (iv) sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa.

En este caso, revisada la queja una y otra vez la Comisión encuentra que no da cuenta de alguna conducta de relevancia disciplinaria. Por el contrario, lo único que se puede concluir de la lectura del documento es que los hechos relatados por el quejoso fueron presentados, al tenor de la norma, en forma absolutamente inconcreta o difusa, vale decir, de manera vaga, imprecisa, indeterminada o abstracta. (...)”²

Ante la absoluta inconcreción e imprecisiones en que sucumbe el resto del escrito de queja, que no permite vincular al mismo el actuar de algún funcionario en particular o actuación de estos que pudiese estar constituyendo falta disciplinaria, como ya lo ha precisado esta Corporación en otras decisiones sobre los casos que presenta el quejoso.

En ese sentido, no existe fundamento alguno para avocar el conocimiento del asunto de marras, cuando no existe una inferencia razonable en base a los anexos y pruebas aportadas, las cuales no guardan relación alguna con la queja en cuestión y no escalan más allá de una mera suposición, lo que justifica plenamente la emisión de una decisión inhibitoria en este asunto, al tenor de lo dispuesto en el art., 209 del CGD, para que por el contrario, por la Secretaría General de esta Comisión se proceda a subsanar la falencia aquí evidenciada, y que la documentación enviada sea redireccionada a la causa disciplinaria donde fue requerida.

En efecto, la norma en comento dispone:

***“ARTÍCULO 209. DECISIÓN INHIBITORIA.* Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, o cuando la acción no puede iniciarse, el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna. Contra esta decisión no procede recurso”.**

² Radicado 1100101020002019 02621 00. Decisión 7 de abril de 2021. M.P. Mauricio Fernando Rodríguez Tamayo.

En mérito de lo expuesto, el señor **MAGISTRADO INSTRUCTOR TITULAR DEL DESPACHO Nro. TRES DE LA COMISIÓN SECCIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL DEL VALLE DEL CAUCA**, en cumplimiento de sus funciones Constitucionales y Legales:

RESUELVE

PRIMERO: INHIBIRSE DE INICIAR INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA, en contra de **FUNCIONARIOS EN AVERIGUACIÓN**, por expuesto en la parte motiva de esta providencia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

(Firmado electrónicamente)
Dr. LUIS HERNANDO CASTILLO RESTREPO
MAGISTRADO

(Firmado electrónicamente)
GERMAIN ORDOÑEZ ORDOÑEZ
SECRETARIO GENERAL

Firmado Por:
Luis Hernando Castillo Restrepo
Magistrado
Comisión Seccional
De 003 Disciplina Judicial
Cali - Valle Del Cauca

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: **7393158f0525d89896c5ab8947de6f7679c4e92e7c182be4e0fdfe13080aee4b**

Documento generado en 01/08/2023 04:19:34 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>



Comisión Seccional de
Disciplina Judicial

Valle del Cauca

SALA SEGUNDA DE DECISIÓN

MAG. INVESTIGADOR: DR. LUIS HERNANDO CASTILLO RESTREPO

RADICADO NO. 76-001-25-02-000-2023-00062-00

APROBADO EN ACTA NO. 108

Santiago de Cali, veintiséis (26) de julio de dos mil veintitrés (2023)

ASUNTO A TRATAR

De conformidad con lo previsto en el art. 220 y siguientes del Código General Disciplinario, procede esta Sala de Decisión a analizar las diligencias de **INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA** adelantadas en contra de la doctora **LUZ KAREN TORRES HERNÁNDEZ**, en su calidad de **AUXILIAR JUDICIAL DEL JUZGADO CATORCE DE FAMILIA DE CALI -V-**, en aras de determinar si se debe proseguir la actuación en su contra o si, por el contrario, están dados los presupuestos para terminar la misma en su favor.

ANTECEDENTES FÁCTICOS Y PROCESALES

Con oficio del 18 de noviembre de 2022, el Comité de Convivencia Laboral de la Rama Judicial remitió, para lo de nuestra competencia, la queja impetrada por la doctora **PAOLA ANDREA MERA VALENCIA**, en su calidad de **OFICIAL MAYOR DEL JUZGADO CATORCE DE FAMILIA DE CALI**, quien consideraba que sus funciones se estaban viendo afectadas por las de su compañera de despacho, quien había tomado posesión en el cargo en febrero de 2022, lo que redundaba en la poca producción a su cargo y afectación emocional, concretado en que:

“(…) Los memoriales que recibe la auxiliar judicial en su día de atención al público no son agregados a las procesos digitales, los agrega en procesos diferentes o simplemente se pierden los memoriales, ello impone que yo deba acudir a la Secretaria del Juzgado quien es la persona encargada del correo

para que me busque el memorial que la mencionada de manera negligente extravía.

No ejecuta la materialización de los oficios que surgen en virtud a las providencias que se notifican por estados, ello impone que las audiencias no se puedan llevar a cabo.

Da información errónea a los usuarios de la justicia, a quienes siempre les indica que el proceso está a Despacho, cuando ni siquiera se toma la molestia de ubicar el estado real del mismo, lo que genera molestia en el usuario y con ello el advenimiento de vigilancias administrativas o tutelas contra el Despacho.

No agrega las constancias de remisión de oficios ni de envío de link, lo que impone solicitar que se busque si efectivamente se libró o se envió la copia para subsanar en tiempo dichas falencias.

Rotula de manera errónea los memoriales, lo que genera confusión a la hora de hacer la proyección de las providencias para pasarlas a Despacho.

Se le corrige a diario y aun así comete de manera repetida los mismos errores, generando un desgaste laboral y entorpecimiento a mis funciones, pues debo parar la sustanciación hasta que la auxiliar judicial realice la constancia corrigiendo su error.

Todo lo anterior es un pequeño resumen de la situación que vengo padeciendo desde hace ya cinco meses, pongo de presente que nunca he tenido ningún inconveniente con las personas que han fungido como titulares del Despacho ni con ninguno de los compañeros que han pasado por el Juzgado, sin embargo, esta situación tan grave me lleva a solicitar una INTERVENCIÓN URGENTE por cuanto estas situaciones son un evidente entorpecimiento a mis funciones laborales lo que se traduce en un ACOSO LABORAL por una compañera de trabajo.”

Mediante comunicación electrónica del 26 de octubre de 2022, solicitó continuar con la denuncia por acoso laboral “(...) como quiera que desde el pasado 29 de septiembre fui citada a ampliar las razones de mi denuncia, asimismo, manifesté el deseo de no conciliar en razón a que no se observa en aquella actitud de cambio ni propuestas de mejora, sin embargo, a la fecha desconozco las medidas adoptadas por el comité frente a mi problemática, la que día a día se incrementa.”

Mediante auto del 24 de febrero de 2023, se decretó la **APERTURA DE INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA** en contra de la señora **LUZ KAREN TORRES HERNÁNDEZ** en su calidad de **AUXILIAR JUDICIAL DEL JUZGADO 14 DE FAMILIA DE ORALIDAD DE CALI**, ordenándose acreditar su calidad, antecedentes disciplinarios, manual de funciones y actividades desempeñadas para el 2022, notificar a la investigada, e informarle los beneficios y derechos que le asistían, como que podía rendir su versión libre y espontánea por escrito (archivo 008 del expediente electrónico); decisión notificada mediante comunicación electrónica del 1 de marzo de 2023 y edicto del 18 de abril de 2023 (archivo 009 y 012 del expediente electrónico).

El 27 de mayo de 2023, decretó el **CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA**, en consecuencia se ordenó correr traslado a los intervinientes para que presentaran sus alegaciones precalificadorias, dentro de ellas a la quejosa PAOLA ANDREA MERA VALENCIA quien por disposición a lo previsto en el art. 109 y parágrafo 2º del art. 110 del C.G.D tenía la calidad de sujeto procesal (archivo 14 del expediente electrónico); decisión notificada a los intervinientes mediante comunicación electrónica del 05 de junio de 2023 y estado No. 44 del 20 de junio de 2023 (archivo 16 y 17 del expediente electrónico).

CONSIDERACIONES DE LA SALA

COMPETENCIA

Esta H. Corporación es competente para conocer de las investigaciones disciplinarias en contra de los abogados, funcionarios (jueces y fiscales) y empleados adscritos ala Rama Judicial, al tenor de lo dispuesto en el artículo 257 A de la Constitución Política, que dispone:

“ARTICULO 257A. <Artículo "adicionado" por el artículo 19 del Acto Legislativo 2 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> La Comisión Nacional de Disciplina Judicial ejercerá la función jurisdiccional disciplinaria sobre los funcionarios y empleados de la Rama Judicial.

<Apartes tachados INEXEQUIBLES, el aparte subrayado corresponde a la corrección introducida en cumplimiento de la Sentencia C-285-16> Estará conformada por siete Magistrados, cuatro de los cuales serán elegidos por el Congreso en Pleno de ternas enviadas por el ~~Consejo de Gobierno Judicial~~ Consejo Superior de la Judicatura previa convocatoria pública reglada ~~adelantada por la Gerencia de la Rama Judicial~~, y tres de los cuales serán elegidos por el Congreso en Pleno de ternas enviadas por el Presidente de la República, previa convocatoria pública reglada. Tendrán periodos personales de ocho años, y deberán cumplir con los mismos requisitos exigidos para ser Magistrado de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial no podrán ser reelegidos.

Podrá haber Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial integradas como lo señale la ley.

La Comisión Nacional de Disciplina Judicial será la encargada de examinar la conducta y sancionar las faltas de los abogados en ejercicio de su profesión, en la instancia que señale la ley, salvo que esta función se atribuya por la ley a un Colegio de Abogados.

PARÁGRAFO. La Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial no serán competentes para conocer de acciones de tutela.

PARÁGRAFO TRANSITORIO 1o. Los Magistrados de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial deberán ser elegidos dentro del año siguiente a la vigencia del presente acto legislativo. Una vez posesionados, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial asumirá los procesos disciplinarios de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura. Los actuales Magistrados de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, ejercerán sus funciones hasta el día que se posesionen los miembros de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial. Las Salas Disciplinarias de los Consejos Seccionales de la Judicatura serán

transformadas en Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial. Se garantizarán los derechos de carrera de los Magistrados y empleados de las salas disciplinarias de los Consejos Seccionales de la Judicatura quienes continuarán conociendo de los procesos a su cargo, sin solución de continuidad.”

Por otra parte, el artículo 221 del CGD, establece:

“ARTÍCULO 221. DECISIÓN DE EVALUACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 38 de la Ley 2094 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Una vez surtida la etapa prevista en el artículo anterior, el funcionario de conocimiento, mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas y formulará pliego de cargos al disciplinable o terminará la actuación y ordenará el archivo, según corresponda.”

FUNDAMENTO FÁCTICO

Tal y como se indicó al momento de disponer la apertura de investigación disciplinaria en este asunto, el fundamento de la misma está en poder determinar la presunta falta disciplinaria en que pudo incurrir la doctora **LUZ KAREN TORRES HERNÁNDEZ** en su calidad de **AUXILIAR JUDICIAL DEL JUZGADO 14 DE FAMILIA DE CALI**, al incurrir en conductas de acoso laboral en contra de su compañera de trabajo PAOLA ANDREA MERA VALENCIA, en su calidad de OFICIAL MAYOR DEL JUZGADO CATORCE DE FAMILIA DE ORALIDAD DE CALI.

ALEGACIONES PRECALIFICATORIAS¹

Dijo la empleada judicial que tomó posesión en el cargo de auxiliar judicial grado 04 del Juzgado 14 de Familia de Cali el 21 de febrero de 2022, y desde antes de dicha fecha ya estaba sufriendo acoso laboral por la titular del despacho, lo cual se agravó al momento de asumir el cargo, situación por la que presentó denuncia por acoso laboral el 26 de abril del mismo mes y año ante esta Comisión Seccional de Disciplina Judicial del Valle del Cauca, la cual está radicada con el número 760012502000 20222 00696 00 a cargo del H. Magistrado GUSTAVO ADOLFO HERNÁNDEZ QUIÑONEZ, lo cual se notificó a la titular del despacho el 22 de julio de 2022, causándole curiosidad que en la misma fecha sea la señora PAOLA ANDREA MERA VALENCIA, quien envió queja ante el Comité de Convivencia Laboral, sin ánimo conciliatorio y que previo a ese hecho nunca se le hubiese notificado que había presentado queja por acoso laboral en su contra, considerando que por lógica y el debido proceso la titular del despacho nunca realizó reunión particular entre las empleadas judiciales para encaminar al diálogo y la conciliación para dar solución al presunto conflicto interno.

Que la señora MERA VALENCIA, en ningún momento mostró que la conciliación fuese un camino a seguir entre ambas, argumentando que otra compañera había hablado con ella, sin presentar cambios sobre el particular, lo cual no era cierto como indicó la compañera CAROLINA GALLEGO MUÑOZ, donde sus manifestaciones dejan entrever el sentir para su llegada, como lo era el disgusto ante su negativa de sustanciar alegando que, aun cuando su perfil y aplicación al cargo en su momento no exigían el requisito de tener la profesión o conocimiento en el derecho, si trabajaba en un despacho judicial debía hacer lo que se le pidiera y no exigir nada, desconociendo que se negó a ello porque el

¹ Remitido mediante comunicación electrónica del 20 de junio de 2023. Archivo 019 del expediente electrónico.

primer día la titular del despacho le dijo que le correspondían 154 procesos y que tenía que sacarlos como fuese porque el despacho tenía mucho trabajo y que si lo hacía mal, la iba a calificar mal, lo cual le hizo entrar en pánico, y le pareció sumamente irresponsable que sin tener conocimientos legales le correspondiera sustanciar procesos que, en últimas, comprometía los derechos de personas, pero que no obstante siempre estuvo atenta y dispuesta a aprender algo que nunca se le dijo *“...este es el verdadero motivo del disgusto en el despacho, los errores que mencionan en esta nefasta adaptación al puesto de Auxiliar Judicial y que quisiera mejorar, son simplemente la excusa que tienen para realizarme más presión, más acoso, más bullying por medios administrativos; que según se, solo son propios de este despacho”*.

Destacó que se encontraba incapacitada por una cirugía de rodilla y que luego de esos dos meses, durante un periodo de 15 días, se designó a una persona, quien al cabo de los mismos no quiso continuar en el cargo, por cuanto no cumplía con las funciones del cargo, sino que sustanciaba y luego de ello se estaban repartiendo las funciones entre la citadora y la asistente social del despacho.

Frente a la manifestación de la quejosa referente a que la aquejaba el hecho de que compañeros de otros despachos le habían informado que una asistente social estaba en búsqueda de testigos en contra de la titular del despacho y en favor de la auxiliar judicial, acudiendo a personas que habían hecho parte del despacho, lo que incrementaba su preocupación, solo dejaba entrever su no intención de mejorar las cosas y su apoyo a la juez, pues sin ninguna evidencia de ello daba a entender que se estaba haciendo un complot contra la titular del despacho, lo cual no era cierto, *“Dejo en claro que personas que conocen el proceso y han pasado por el despacho están dispuestas a ayudarme con sus declaraciones en el proceso que adelanto contra la juez, que nada tiene que ver ninguna trabajadora Social ni el comité de convivencia, este proceso de llamar testigos es propio en este tipo de casos.”*

Consideró pertinente referirse, en detalle, a la mecánica de las actividades que le correspondía desempeñar, dado que se pretendía minimizar la carga laboral que las mismas conllevaban, así como la *“inducción”* que se realizó en el despacho.

Finalmente precisó que su comportamiento en el despacho era cortés, educado, con miras a tener siempre un buen y agradable clima organizacional, donde los errores cometidos eran producto del desorden que padecía -depresión y ansiedad a causa del acoso laboral padecido desde inicio de su posesión-, junto a la mala mecánica del manejo administrativo del despacho que *“induce al error, error que nuevamente es requerido por medio de auto y en un círculo vicioso que por falta de voluntad y buena fe, no se ha podido romper en el despacho... Por lo mencionado, no considero haber cometido ninguna falta disciplinaria, dado que los errores cometidos son producto de la carga que todo despacho maneja, en especial los de familia (y que todo despacho tiene) y a mi diagnóstico psiquiátrico, en el cual me encuentro en tratamiento por que deseo mejorar y ofrecer lo mejor de mí, en este u otro despacho, con esto queda claro que mis errores NO corresponden a un acto premeditado, planeado, intimidatorio o agresivo en contra de mis compañeras en especial de la quejosa o la titular del despacho.*

(...)

Así las cosas, deseo contradenunciar a la señora PAOLA ANDREA MERA VALENCIA, dado que, es claro su complicidad con la señora jueza del juzgado 14 de familia, para ejercer en mi contra acoso laboral, infundiendo miedo, intimidación, terror y angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia de mi persona al cargo que me gane por mérito propio.”

Con sustento en lo anterior, solicitó el archivo de la investigación disciplinaria, por ausencia de ilicitud sustancial *“atendiendo los hechos y circunstancias anteriormente expuestos de lo que se infiere aun actuar con dolo, consiente y/o premeditadamente, culpa atribuible a mi persona, en virtud de a la concurrencia de errores cometidos por mi persona y que se explica claramente con mi condición psicológica, psiquiátrica y la sobre cargada carga laboral y su mecánica.”* Y que las diligencias se incorporaran a las adelantadas bajo radicado 2022-00696, para que obrase como prueba dentro del mismo.

SOLUCIÓN AL CASO

1.- De acuerdo con la documentación allegada a esta averiguación, el **29 de septiembre de 2022**², se escuchó en ampliación de queja a la señora **PAOLA ANDREA MERA VALENCIA**, en la cual manifestó laboral en el Juzgado 14 de Familia de Cali desde el año 2017, en el cargo de oficial mayor, y que su carga era alta en comparación con otros cargos del despacho como escribiente, que manejaba menos tipos de procesos y en menos volumen y que el punto que la llevó a presentar la queja fue que el febrero de 2022 ingresó la AUXILIAR JUDICIAL, quien no era abogada, por lo que el proceso de adaptación al despacho había sido demorado y traumático *“en cuanto a que, digamos que cuando una persona nueva llega pues uno la acoge y le empieza como a enseñar todo el manejo pues del despacho y más porque uno ya no es nuevo en el despacho, entonces uno siempre quiere pues como acoger a esa persona para que todo siga igual pues como siempre ha funcionado si, como la marcha sin traumatismo y mayor aún porque no es abogada la compañera, entonces con mayor detenimiento trata uno de aportar como en esa transición y como ese acoplamiento de esta nueva persona”*.

Que al principio entendía que una persona nueva, que no conoce de términos y del lenguaje que se maneja, se le debía tener paciencia y brindarle el compañerismo pertinente y más porque sus funciones eran más de apoyo de atención al público, que el teléfono, entonces se trataba de ayudar y orientar *“...pero entonces ya llega un punto que es en el punto donde estamos ahora, que es donde estoy yo ahora, que las cosas, es decir, no se sí es que no hubo como ese acercamiento... entre ella y yo, en cuanto a que de pronto, sobre todo con la atención al público, que lo que ella hace es desorientar a la gente, y en mí se afecta cuando ese usuario o ese abogado se va con la mala información y entonces pum llega la tutela, porque es que ella le dijo no el proceso está a despacho de la juez desde marzo, por decir, y entonces uno le dice ve pero de donde sacas esa información si por ejemplo ni me preguntaste, como lo concluiste para decir que el proceso estaba a despacho si yo no lo he pasado, es más ni siquiera he visto que memoriales tiene “ahhh no es que como aquí dice al despacho, pues yo pensé...”*, nooo pero cuantas veces te hemos dicho

² Archivo 006 del expediente electrónico.

que esa anotación lo que significa es que la secretaria, que es la que recepciona los correos, lo que hace es redireccionar a cada uno, entonces ella hace la anotación en el sistema de "al despacho", pero eso no significa que el proceso ya esté con juez, o el proyecto, perdón, pero eso se le ha dicho, no sé cuanta cantidad de veces y siempre pasa lo mismo; entonces, yo a veces le digo, o ella está atendiendo el usuario y yo le digo, pues yo escucho y le digo, ve, están hablando de tal proceso, dile por favor que pase el viernes al despacho, pues ella ni me contesta, mejor dicho no sé si me escucha o no, entonces que me toca hacer a mí, pues pararme y decirle usuario, abogado, no mire el proceso ya pasa el viernes al despacho, porque la compañera ni me mira, ni me contesta, ni nada, entonces yo no sé si me oyó o no, pero para yo evitarme la tutela o la vigilancia, pues que me toca a mí, pararme y decirle abogado mire el proceso pasa el viernes; y así son una cantidad de situaciones que para mí a mí me entorpecen mi labor, porque por ejemplo mira que el memorial, en la carpeta la orden era hacer unos oficios, entonces por ejemplo como allá se turnan, son tres personas que hacen oficios, la AUXILIAR, el CITADOR y la ASISTENTE SOCIAL... entonces yo no tengo problemas con las otras dos compañeras... porque organizadamente hacen los oficios y suben la constancia al expediente, pero ella no, entonces que pasa, que empieza uno la, mira por favor sube la constancia "aahh sí, ya voy", pues pasa la mañana, pasa la tarde y a mí pum se me olvidó porque me puse a hacer otra cosa, y todo es así como tan dificultoso porque uno le dice ve "ay sí, ya la subo", pero nunca la sube, entonces el proceso se queda así... entonces que pasa, que a mí se me olvidó y resulta que llega el momento de la audiencia y no está subida la constancia, entonces por allá la Juez dice "mire que nunca se hicieron los oficios", claro ya me acuerdo, no sí, sí se hicieron, pero resulta que la auxiliar nunca subió la constancia, entonces todo es como tormentoso...".

Que hacía veinte (20) días había acaecido una situación que la descontroló porque, en horas de la mañana le había indicado que tocaba hacer un oficio, poniendo en conocimiento unas pruebas porque al día siguiente tenían audiencia con las partes del proceso, para lo cual le indicó que se guiara con los correos que había en el expediente, porque como era un proceso complejo, simplemente era mirar el oficio anterior, donde estaban los correos de los dos abogados, lo pegara y anexara el archivo, a lo cual le respondió que ya lo hacía, pero que culminada la jornada laboral le manifestó que se le había olvidado y se fue; que al día siguiente, a primera hora le preguntó por el oficio y no lo había hecho, lo cual le generó mucha frustración (se deja constancia que aquí la quejosa estaba llorando) *"uno esforzándose, como haciendo su trabajo esmeradamente, juicioso, para que a una persona simplemente no le importe; se le olvidó, esa es la razón que ella da; entonces yo decía, a mí no me van a regañar, eso no me iba a implicar para mi un regaño, un llamado de atención nada, porque yo ya había hecho mi trabajo que era hacer proyecto de audiencia y mandarlo, yo ya lo había hecho, pero el hecho de uno estar como encima de esa persona y mire ya hizo, mire ya, entonces yo digo si yo hago mi trabajo, porque yo tengo que entorpecer mi labor por otra persona que igual le pagan, que igual no sé, no entiendo, y la razón es simplemente se me olvidó..."*

Que puso la situación en conocimiento de la secretaria, quien mediante correo electrónico la requirió para que por favor pusiera en conocimiento las pruebas, porque como ya lo habían hecho el día anterior, verbalmente y no se atendió, para que se procediera de conformidad *"...todas las personas que atienden público, que son estas tres personitas, que atienden baranda, saben que cuando*

*llega una prueba es simplemente hacer un oficio, poner en conocimiento, no se hace auto, es un oficio... le correspondía a ella, porque eso había llegado ese día de baranda y eso había llegado en junio..." y que se habían percatado que no se había puesto en conocimiento esa prueba cuatro o cinco días antes que había comenzado con la revisión del proceso y ese día se lo había manifestado, así como el día antes de la audiencia "... entonces yo digo, no sé si es como el deseo de perturbar las cosas... **PREGUNTADA:** tu sientes que existe una mala intención de dañar, de afectar el trabajo porque no sube memoriales a tiempo, porque los radica de pronto en expediente que no corresponde, porque no envía los oficios, porque da información errada a los usuarios, sientes que esa es una actitud premeditada de parte de ella para dañarlas a ustedes en su trabajo. **RESPONDIÓ:** siento que es con mala intención. **PREGUNTADA:** hay algo que te haga sentir a ti o pensar que ella tiene, que hay dolo en esa actitud de parte de ella. **RESPONDIÓ:** si, si, el hecho de que ella escuche y no conteste, el hecho de que yo le diga mira dile a tal persona esto, a la persona que está ahí, pues simplemente no dice, simplemente da otra mala información, entonces, y esa persona no, es decir, ella es profesional, no es una persona como, me disculpa la palabra, como ignorante, ella es profesional, pero actúa de una forma que uno dice, yo creo que una persona con los cinco sentidos podría simplemente mirar 2022-200, buscar el proceso y meterlo ahí, porque si ahí el memorial dice eso, lo mete en otro lado y entonces que pasa?, toca decirle, llamarla, mira es que en el proceso tal me metiste esto y ahí claramente en el radicado dice otra cosa..."*

Dice que en ese lapso se había tenido comunicación con la empleada judicial, de sentarse e indicarle el porqué se hacían las cosas y cómo se hacían, señalarle el yerro y cómo corregirlo, no sólo por parte de la secretaria, sino también la citadora, la asistente social, quien por su rol manifestó que se comprometía a explicarle nuevamente, pero lamentablemente no se veía mejoría, sino como más grave y la situación no mejoraba.

Manifestó que sobre esa situación la Jueza siempre ha solicitado la colaboración del personal del despacho, principalmente del citador con quien cumplía casi la misma labor, en razón a que se trata de una persona nueva, y había hecho reuniones, que le había delegado el hacer videos a modo de tutoriales, explicándole como descargar audiencias de LIFESIZE, para mandarle a los abogados que las solicitaban, y que la denunciada lo tuviese a su alcance para que, cada vez que se le olvidara, lo mirara e hiciera la operación correspondiente, "siempre se ha dicho que todo es como una bicicleta, si se suelta una rueda pues nos caemos todos, entonces todo mundo está es como en el apoyo.."; a la pregunta de si la Jueza había adoptado algún plan de mejoramiento para la empleada judicial, respondió que tenía conocimiento de que se había realizado una reunión, junto con la secretaria, en la que se indicaron las situaciones en las que debía mejorar y le dieron un plazo para que pusiera al días varias labores, como poner al día unos libros de reparto que estaban mal diligenciado.

Respondió cuando se le preguntó sobre lo que manifestaban los demás compañeros sobre esa situación que, empleadas como la anterior citadora del despacho, quien jugó un papel crucial en la transición porque casi que hacían la misma labor, habían comenzado igualmente a manifestar su inconformidad, porque por ejemplo le explicaba algo, decía que no entendía y se relajaba,

entonces ya le estaba tocando realizar lo de la auxiliar más lo propio de la citadora, por lo que se sentía el malestar por dicha situación.

Aclaró que no había intentado tener una comunicación más directa y personal con la empleada judicial, intentando conocer qué la estaba afectando o cómo se sentía en relación con su desempeño laboral, porque su relación era eminentemente laboral, así como que lo de guardar silencio o no responderle no era todo el tiempo, porque en ocasiones si le había dado respuesta a sus peticiones y que habían compartido en otros espacios como los cumpleaños, o se hablaban de otras cosas en general entre los compañeros de trabajo.

Que la señora TORRES HERNÁNDEZ había estado incapacitada en el mes de mayo de 2022, por un problema físico, en la rodilla y había manifestado que la iban a intervenir quirúrgicamente, desconociendo si tomaba algún medicamento o tenía tratamiento por psiquiatría.

Finalmente, las directoras del Comité de convivencia laboral sensibilizaron, a profundidad, a la quejosa, respecto de las bondades de la conciliación, la importancia de que escuchara a la denunciada, conocer los puntos de apoyo, fijar acuerdos, pero ante la indecisión de la peticionaria, se sugirió suspender la diligencia para pedir el apoyo y acompañamiento de la ARL para que pudiesen hacerse las dinámicas y luego definir si se conciliaba o no.

2.- El **18 de noviembre de 2022**³, la señora MERA VALENCIA, manifestó que no tenía ánimo conciliatorio con la señora TORRES HERNÁNDEZ dado que la situación continuaba igual, por lo que se dispuso dar traslado de la queja a esta Corporación. Se dejó constancia que se había hecho intervención en el despacho judicial por parte de la ARL de la Rama Judicial y que estaba pendiente la segunda reunión.

3.- Está acreditado que a la señora LUZ KAREN TORRES HERNÁNDEZ, se le notificó el **seguimiento trimestral de desempeño para empleados judiciales**⁴, realizado por la titular del despacho, por el periodo comprendido entre el **21 de febrero de 2022 y hasta el 30 de junio de 2022**, dejando constancia que la empleada judicial había estado incapacitada el **1, 8, 22 de abril al 11 de mayo de 2022**. En el mismo **se propuso un plan de mejoramiento, para el desempeño de la empleada judicial**, como quiera que en el nivel de cumplimiento, los ítems de calidad en el desempeño de las tareas “*sin funciones jurídicas*”, eficiencia o rendimiento y organización del trabajo la calificación osciló entre 1 y 2, justificado en que:

“(…) Hasta el momento la servidora a la que se le ejecuta el seguimiento se observa que no ha interiorizado, ni ha hecho frente a la ejecución de sus funciones de manera enderezada, responsable, exenta de errores o por lo menos, sin reiterados errores; en oportunidad, pues contrario a observarse un cambio favorable con el paso del tiempo tales falencias persisten y han sido constitutivas de entorpecimiento de las labores de los demás integrantes del despacho.

Lo anterior se encuentra evidenciado en (...)

1.- No realiza los oficios, comunicaciones y notificaciones como corresponde.
En eventos porque no los realiza; en otros, porque los efectúa de manera tardía,

³ Archivo 006 del expediente electrónico.

⁴ Pdf 04 del archivo 010 del expediente electrónico.

desconociendo los términos que dispone el despacho en sendas providencias para realizar tales enteramientos, omisiones en las que incurre motu proprio, de manera inconsulta, deliberada y lo censurable, es que ello incide en la realización de diligencias o en la decisión a adoptar en determinados procesos.

Se ha observado, que, en otras oportunidades, los oficios o comunicaciones o notificaciones se efectúa con información, direccionamiento o contenido que **no** corresponden, por ejemplo, se envían comunicaciones a direcciones electrónicas o servidores o instituciones que no conciernen ni guardan relación con la providencia contentiva de los ordenamientos.

Todos estos errores dan cuenta que la servidora no ejerce una mínima lectura de las providencias para enterarse o cerciorarse de las comunicaciones que debe remitir, ello muy a pesar de los requerimientos que se ha efectuado por la secretaría – como la servidora encargada de direccionar temas secretariales como las comunicaciones, notificaciones, entre otras- y la suscrita de manera verbal y por escrito.

2.- La atención a baranda virtual y presencial es muy deficiente. En similar sentido a lo memorado en párrafos que anteceden, la empleada no identifica las peticiones urgentes de las que debe dar cuenta a la secretaría y a la Jueza y que le corresponde cargar a los expedientes. A pesar de las recomendaciones, observaciones y enseñanzas, la servidora judicial no atiende la orden que se le ha dado en el entendido que todo lo que corresponde a las acciones constitucionales: tutelas y habeas corpus, restablecimiento de derechos, medidas cautelares, medidas de protección, adopciones, entre otras, debe ser cargados de manera inmediata a la recepción de las misivas y documentos, sea que los recepcione de manera física o que los reciba de manera virtual, disposición esta que desconoce de manera constante y reiterada.

3.- A pesar de que el manual de funciones origina contiene labores de sustanciación, a la empleada se le ha relevado de la misma **DESDE EL PRIMER DÍA EN QUE TOMÓ POSESIÓN DEL CARGO**, y se le asignaron funciones afines y acordes con su profesión, entre ellas, unos trámites que no requieren mayor estudio, por ser de mero trámite sin contención; empero, no observa organización, redacción, ortografía, pulcritud en los escritos o proyecciones que presenta, desentendiéndose de las observaciones e indicaciones que se le ejecutan para mejorar, pues las mismas falencias las comete una y otra vez.

4.- La ausencia total de conocimiento del derecho, en aspectos relacionados directamente con el cumplimiento de funciones que tiene a cargo, específicamente, en actuaciones como notificaciones personales de los demandados, notificaciones de curadores y auxiliares de justicia en general, elaboración de oficios y atención al público, no le permiten realizar con calidad sus funciones; también se lo impide el no inmiscuirse en los temas propios del Despacho, el que indudablemente dispensa justicia y que cada actividad está impregnada de derecho, lo que requiere que la persona ejerza las funciones, desde cualquier cargo, se capacite en específicos temas para entender de manera coherente, prolija y pronta las funciones asignadas.

EFICIENCIA: Existe mora en todas las labores que se le asignan como son: realización de comunicaciones, oficios, notificaciones, entre otros; alimentar los procesos o expedientes con las misivas o memoriales que se arriban en la atención a baranda: virtual o física, incluso en la atención al público, pretendiendo despachar a los usuarios de la justicia con información que no corresponde o simplemente no atendiendo las necesidades de estos. Por ejemplo, en varias oportunidades se ha observado a usuarios que se quedan a la espera cantidad de tiempo, sin que la servidora pueda absolver su atención si que sin que medie la intervención de otro servidor; o en otras, su accionar es totalmente contrario a los que se le ha indicado debe hacer. En otros eventos, remite a los usuarios con información no fidedigna.

*La servidora no reporta la información requerida ni contribuye con las labores del Juzgado, pues contrario a ello, no reporta ni alimenta los expedientes, lo que en infinidad de oportunidades hace que se retarde el trabajo de las sustanciadoras y demás personal del Juzgado; o en otras ocasiones, que se emita una proyección o decisión que no corresponda, haciendo de la labor del despacho sea más compleja y engorrosa, verbigracia: en el proceso **024.2022** proceso de sucesión, en la cual se presentó una subsanación que no fue agregada al expediente digital, por lo que se dispuso por la suscrita el rechazo, decisión que fue censurada por la parte. Esto por poner un ejemplo que hace que se trabaje doble y en deslealtad a lo que corresponde de cara a la normativa vigente.*

*No brinda ni suministra atención a sus funciones, al punto que sendas son las quejas de las compañeras de trabajo y de los que laboramos en el juzgado, porque la labor de todo orden: **secretarial y de sustanciación**, se ven afectadas por la **no** adopción de un proceder o actitud de la servidora y que sea acorde con la solemnidad del cargo y con las funciones que le han sido encargadas y de las que juró cumplir el día en que tomó posesión en el cargo.*

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: *No ha logrado organizarse de tal manera que pueda cumplir con las funciones a cargo, como es el caso de, entre otros, las funciones asignadas en relación con el archivo, pues los procesos que son retirados de archivo con el fin de expedir copias solicitadas por los usuarios y, cuyo trámite le corresponde exclusivamente, no son regresados de manera oportuna a sus respectivas cajas de archivo y, cuando son regresados, no son ubicados correctamente en el lugar que corresponde, como ocurrió con el expediente con radicado 2012-455, el cual fue situado en las estanterías del Juzgado 17 LABORAL DEL CIRCUITO, situación que fue puesta en conocimiento por parte de la encargada del archivo general del palacio de justicia, y pudo ser corroborado en el acta de entrada el archivo del 22 de marzo de 2022.*

Tampoco es una persona organizada en su puesto de trabajo, pues se le ha encomendado que no deje expedientes en el piso, como tampoco cantidad de expedientes en su escritorio, a menos que se requiera para el desarrollo de determinada labor, pero no, ello es desatendido; igualmente, se observa cajones abiertos, que incluso impiden su misma movilidad.

En el tema de atención a los usuarios, suele ofrecer información que no corresponde, incluso inserta en los expedientes digitales memoriales que van dirigidos a otros despachos, lo que no da cuenta de una acertada y fiel atención a los usuarios de la administración de justicia.

La empleada LUZ KAREN no es cortés en su trato, pues en oportunidades se le habla por cualquier medio, personal o a través de mensajes por el chat creado, precisamente, para el tema de las funciones y cuestiones propias del despacho, y no responde o lo hace de manera tardía, siempre aduciendo fallas en su celular, respecto de lo cual se le ha encomendado que solvente dicha situación, porque precisamente la interlocución debe ser fluida y constante.

Amén de lo anterior, la servidora no asume sus funciones con agrado, se le observa una actitud de queja y disgusto constantemente, sea por lo asignado, sea por la cantidad de memoriales arribados al despacho, en fin, todo ello impide que la empleada tenga y provea un ambiente acorde para la realización de las funciones que demanda en el día a día el juzgado.

La servidora incumple el tema de la denuncia de funciones, aunque se le ha encargado que ello debe ser reportado en tiempo, a esto también hace caso omiso.

Por último, se resalta la importancia de atender con compromiso las labores encomendadas, dando efectivamente solución a los retos que se presenten en el

día a día de su desempeño laboral; sin que sea admisible dejar de atender el asunto o descargar el cumplimiento de la labor en otro servidor.

OBSERVACIONES: Es de advertir que, con el ingreso de la empleada al despacho por lista de elegibles, la suscrita al percatarse que no tenía conocimiento de derecho, modificó las funciones a su cargo que eran todas de sustanciación y se le adjudicó funciones técnicas acordes con su profesión; igualmente se le ha impartido capacitación constante; empero LUZ KAREN TORRES HERNÁNDEZ no ha logrado cumplir con las tareas a cargo.”

4.- Seguimiento que se realizó para el segundo trimestre, comprendido entre el **30 de junio al 30 de septiembre de 2022**, nuevamente con calificación en los factores de calidad “sin funciones jurídicas”, de eficiencia o rendimiento y organización del trabajo entre 1 y 2, señalando que no se había observado mayor avance **“...en el proceso de acoplamiento al Juzgado...”**, por el contrario se habían acentuado las falencias, convirtiéndose en un obstáculo o cortapisa para el desempeño de las labores del despacho, que como en la ocasión anterior se justificó de manera concreta en las actuaciones que había incumplido.

5.- Se allegaron también como prueba, copia de las **actas de inducción a la empleada LUZ KAREN TORRES HERNÁNDEZ, de fecha 25 y 28 de febrero y 1 de marzo de 2022**⁵, la cual se realizó por la Secretaria CLAUDIA CRISTINA CARDONA NARVAEZ, respecto de varias de las funciones que debía desempeñar como, la estructura del one drive, en qué consistía la atención a la baranda virtual y las actuaciones que debía realizar los días que le correspondiera el turno.

6.- obra también copia de la **Resolución No. 17 del 7 de marzo de 2023**⁶, “Por medio de la cual se pone de presente la adaptación de funciones del cargo de Auxiliar Judicial a partir de la posesión de LUZ KAREN TORRES HERNÁNDEZ”, porque desde el 13 de diciembre de 2021, las funciones de ese cargo eran eminentemente de sustanciación, pero a partir de la posesión de la empleada judicial, serían:

“(...) - Atención de baranda virtual 3 días a la semana, función que implica, agregar a los expedientes digitales, los memoriales que durante sus turnos se arriben al Despacho, así como las constancias de todo lo que sea remitido por el Despacho y que a su vez le son remitidos por la persona encargada de revisar el correo institucional del Despacho, registrarlos en el sistema Justicia Siglo XXI, relacionarlos en el respectivo formato de recepción de memoriales y remitir los links o enlaces que se solicite.

- Elaborar oficios, el día que le corresponda turnos, función que se encuentra dividida entre el cargo en mención, el de Asistente Social y el de Citaduría, siendo preciso manifestar que no resulta ser más de una vez a la semana.

-Expedir las copias que sean solicitadas de manera física o con constancia de ejecutoria, pues en su gran mayoría, cuando se solicitan copias, lo que se remite es el link del expediente digital y esa función -remitir links- no se encuentra únicamente en cabeza de la Auxiliar Judicial, sino también de la Citadora y Asistente social.

--Atender al público que de manera presencial se acerque al Despacho.

⁵ Pdf. 13 y 14 del archivo 010 del expediente electrónico.

⁶ Archivo 010 y pdf 02 del archivo 019 del expediente electrónico.

- Alimentar los libros radicadores
- Digitalizar los expedientes que no se encuentren digitalizados, lo que es muy eventual, pues en su gran mayoría todos los procesos ya se encuentran en digital.

Posteriormente, en el mes de marzo del 2022, se le asignó el trámite algunos divorcios mutuos acuerdo, algunos amparos de pobreza y nulidades eclesiásticas, para lo cual se le suministraron los respectivos formatos y modelos, pues el trámite de los mismos, radica prácticamente en el cambio de nombres y radicados.

Ulteriormente, mediante resolución No. 96 del 17 de noviembre del 2022, ante la necesidad del servicio se le asignó como nueva función, la creación de las audiencias en la plataforma life size.(...)"

Antes que nada debe indicarse que, de conformidad con el Acuerdo **PCSJA17-10780 de 2017**, "Por medio del cual se modifica el Acuerdo PSAA13-10039 de 2013 respecto a la inclusión en los niveles ocupacionales establecidos en el artículo 161 de la Ley 270 de 1996 para algunos cargos de empleados de Tribunales, Juzgados, Centros de Servicios Administrativos, Centros de Servicios Judiciales, Centros de Servicios Administrativos Jurisdiccionales, Oficinas de Servicios y de Apoyo, (excepto en los Centros de Servicios Judiciales de los Juzgados Civiles y de Familia Acuerdo PSAA15-10445 de 2015)", el cargo de **Auxiliar Judicial IV** de Juzgado de Familia, pertenece al **NIVEL TÉCNICO** y, por consiguiente, no se requiere título en derecho. Sus exigencias son "Título de formación tecnológica o técnica profesional en sistemas, procedimientos judiciales, administración técnica judicial, secretariado y/o administración de empresas y tener un (1) año de experiencia relacionada o haber aprobado tres (3) años de estudios superiores en derecho y tener tres (3) años de experiencia relacionada."

De acuerdo al acto administrativo: "ARTÍCULO 5º.- El Nivel Técnico hace referencia a los empleos a los que corresponde el desarrollo de funciones que requieren de un nivel de preparación técnica o tecnológica que prestan apoyo en la ejecución de procedimientos y tareas de esa naturaleza.", luego es apenas atendible que en el manual de funciones del mes de marzo de 2022 se procediera a modificarlo y/o adecuarlo, de acuerdo a la disposición en cita, no existiendo prueba alguna de lo indicado por la quejosa referente a que tiene asignada la función de sustanciación en el despacho.

Ahora bien, de conformidad con el recuento que acaba de realizarse, estima esta Corporación que la situación es mucho más compleja de como lo manifiesta la investigada en su injurada, al afirmar que toda la inconformidad de la quejosa, como del equipo de trabajo del Juzgado 14 de Familia en Oralidad de Cali, nace del solo hecho de que se le hubiesen suprimido las labores de sustanciación o que se negara a realizarlas, cuando lo que dejan entrever los seguimientos realizados por la titular y los informes de la secretaria del despacho, es que tampoco está desempeñando adecuadamente y como se espera las labores que le corresponden como auxiliar judicial IV del despacho, lo que no solo entorpece la labor de la quejosa, sino de todos los demás funcionarios y empleados del juzgado, afectando la calidad y tiempos de respuesta que ofrecen a los usuarios de la administración de justicia, lo que ciertamente podría estar develando una posible falta disciplinaria en cabeza de la señora TORRES HERNÁNDEZ.

Empero, todo lo anterior, por sí solo y por más grave que parezca no puede conllevar a calificar el actuar de la señora TORRES HERNÁNDEZ como acoso laboral directamente ejercido en contra de la persona de la quejosa, PAOLA

ANDREA MERA VALENCIA, pues ha hecho carrera al interior de la Rama Judicial una errada caracterización de ese tipo de conductas, que insisten en calificarlas como constitutivas de acoso laboral, cuando claramente la ley 1010 de 2006 prevé unos requisitos necesarios para ello, pues se requiere **que sea una conducta persistente y demostrable, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia, de manera dolosa**, por ello, no todo entorpecimiento laboral puede ser calificado como una conducta de acoso laboral, cuando el objeto de la protección que determina esa codificación está encaminado a:

“ARTÍCULO 1o. OBJETO DE LA LEY Y BIENES PROTEGIDOS POR ELLA. *La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.*

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

PARÁGRAFO: *<Aparte subrayado CONDICIONALMENTE exequible> La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.”*

En el mismo sentido, tampoco se observa que el actuar de la señora TORRES HERNANDEZ, encaje en la descripción de las conductas que describe el art. 7º ibidem como constitutivas de acoso laboral, listado que si bien no es taxativo, si permite tener una idea de las conductas que pueden ser catalogadas como tal, además de la caracterización genérica que trae el artículo 2º ibidem, lo que impide encuadrar esas modalidades en algunos de los literales que desarrolla la norma.

Al respecto, la H. Corte Constitucional, en sentencia T-317 de 2020 consideró que:

“(…) Asimismo, diferentes autores se han basado en estudios psicosociales sobre el tema para definir este concepto, así:

*Heinz Leymann lo define como “.....**Aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente** —al menos una vez por semana— y durante un tiempo prolongado —**más de seis meses**— sobre otra persona en el lugar de trabajo, **con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo**”.*

Por otro lado, Marie-France Hirigoyen establece que son “Conductas reiteradas, con un objetivo determinado (dominar y controlar al otro), que violentan la dignidad del trabajador o su integridad psíquica y ponen en peligro su puesto de trabajo o degrada en el ambiente laboral”

51. La Organización Internacional del Trabajo – OIT define el acoso laboral como una “acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hieren a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”

52. La OIT indica que sus efectos provocan “una alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, con costos directos en el ámbito de la seguridad e indirectos que condicionan la eficiencia y la productividad”

53. Asimismo, la Comisión Europea señala que el acoso laboral es un “comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo e indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”

54. La Corte Constitucional en Sentencia C-780 de 2007 se refirió a este fenómeno e indicó que el acoso laboral constituye una práctica mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, en algunos casos física, **encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales (“estrés laboral”) e inducir a la renuncia del empleado.**

55. En esa medida, el acoso laboral configura una violación a la Constitución pues se trata de un atentado continuo y sistemático contra la integridad moral de las personas víctimas de tratos degradantes y configura una vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

56. De las anteriores definiciones se puede extraer que el acoso laboral hace referencia a comportamientos recurrentes y sistemáticos en contra de un trabajador por una persona o un grupo de individuos en un entorno laboral, que a menudo provoca efectos negativos en el trabajador.(...)”

“ (...) 57. Se identifica que este fenómeno requiere como mínimo dos actores (el acosador y la víctima) y al menos una conducta que pueda considerarse como acoso laboral, entre las que se encuentran las siguientes:

(i) Atentados en las condiciones de trabajo: cambiar funciones, retirar trabajos realizados en forma habitual, negar herramientas o información para el desarrollo de sus funciones, etcétera.

(i) Atentados a la dignidad personal: ridiculizar alguna característica o correr rumores sobre el trabajador afectado, etcétera.

(ii) Aislamiento: no dirigir la palabra al afectado, destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo, etcétera.

(iii) Actos de violencia verbal o psicológica: uso de violencia menor en contra, insultos, etcétera. (...)” (subrayado fuera del texto).

En el caso de marras no queda dudas que, desde la fecha de posesión de la señora LUZ KAREN TORRES HERNANDEZ – 21 de febrero de 2022- y la fecha de presentación de la queja -22 de junio de 2022-, habían transcurrido escasos cuatro (4) meses en los que la empleada judicial se encontraba adaptándose a las funciones que le correspondía cumplir como auxiliar judicial IV del Juzgado 14 de Familia de Cali, las que al parecer por su ajenidad con la labor judicial, su falta de preparación para la misma, el no tener conocimientos jurídicos etc., estaba retardando o complicando dicho acoplamiento, lo que obligó a que por parte de la titular del despacho se realizaran varias reuniones, los correspondientes seguimientos trimestrales que demanda el Consejo Superior de la Judicatura a un empleado que ingresado en carrera judicial, situación que estaba siendo resentida por todos los demás empleados del despacho y no solo por la quejosa MERA VALENCIA, quien en ampliación de su queja en septiembre de 2022, dijo sentir impotencia, desasosiego e incluso inconformidad

con la situación registrada por la empleada, pero sin que las pruebas den fe que la conducta de la disciplinable se realizara únicamente con esa finalidad, sino más bien, y como se hizo constar en las actuaciones que se adelantaron, por inexperiencia, posible falta de preparación para el cargo e inclusive probablemente por la medicación recibida para tratar los problemas psicológicos que estaba padeciendo la empleada desde su arribo al despacho, lo que eventualmente podría desembocar en un desconocimiento de los deberes y prohibiciones que contempla la Ley 270/96 (art. 53 y 54), más no permite tipificar la conducta como un acoso laboral.

Nótese que en la misma diligencia de ampliación de queja ante el Comité de Convivencia Laboral, se hizo constar que también la secretaria del Juzgado 14 de Familia del Circuito de Cali, señora CAROLINA GALLEGO MUÑOZ, con antelación ya había solicitado la intervención de esa dependencia, como medida para buscar una solución a la situación que se estaba registrando en el despacho, pero que no se prosiguió ante la renuncia al cargo de la empleada judicial; luego ese hecho, al igual que de lo vertido por la señora Jueza en los seguimientos que realizó la titular del despacho, en los periodos de febrero a junio de 2022 y de julio a septiembre de 2022, en los que dejó plasmado como la situación estaba afectando las labores, en general, del equipo de trabajo y como ello era parte del proceso de acoplamiento de la empleada judicial, para con quien se implementó un plan de mejoramiento que apenas y cuando se dio curso a esta averiguación, estaría en verificación o ejecución, permiten colegir que las fallas en que incurría la señora TORRES HERNÁNDEZ, no tenían esa finalidad determinadamente dirigida a entorpecer o causar angustia, miedo o terror de manera exclusiva en la señora MERA VALENCIA, menos aún en provocar su renuncia, por lo que mal haría en colegirse que se está ante un acoso laboral.

Dice la quejosa en su ampliación que consideraba que el actuar de la señora TORRES HERNÁNDEZ si era doloso, porque pese a los requerimientos o llamados que se le hacían esta no propendía por mejorar, sino que, por el contrario, reincidía en las equivocaciones y persistía en las mismas, manifestaciones que son subjetivas y desde el fuero interno de la empleada judicial pues, itérese, que no era únicamente ella quien sentía las consecuencias de las deficiencias que presentaba la denunciada con el cumplimiento de su trabajo, sino las demás empleadas del despacho y hasta la titular del mismo también, por lo que aceptar tal afirmación sería como indicar que la investigada estaba ejerciendo acciones de acoso laboral con ánimo de causar miedo, terror, angustia y provocar la renuncia al cargo entonces de todos los empleados del despacho y que solo con esa intención tomó posesión en el mismo, lo cual resulta inverosímil.

En este punto, se estima relevante traer a colación lo manifestado por el equipo del Comité de Convivencia Laboral de la Rama Judicial, en diligencia celebrada el 29 de septiembre de 2022, en el que se resaltó: *“...a mí me llama mucho la atención esta situación porque, para mí, personalmente, yo siento que aquí hay un tema de formación dentro del desempeño de funciones... y entonces el plan de formación justamente lo que busca es identificar primero cuales son las causas, porque si no se ataca la causa, finalmente por más que hagamos y definamos cosas el tema no se va a resolver, entonces como las causas, qué está generando eso, como puede el equipo estructurarse para dar el apoyo; cuando una persona llega nueva a un despacho, y eso lo hemos estado viendo, muchísimo... tal vez es por*

la aplicación de listas, que se ha disparado, porque resulta que en los perfiles, cuando a la gente la convocan para que participe dentro de los procesos de concurso de la rama dan un perfil, pero cuando la gente llega al juzgado resulta que las condiciones son distintas; entonces si es duro para un abogado, entonces una persona que no trae esa formación, es muchísimo más difícil, es otro lenguaje y si a eso le sumas el hecho de que todos los juzgados funcionan distinto... entonces es muchísimo más complejo; **por eso yo siento que este tema tiene que ver mucho con el proceso de ajuste, dentro del despacho, y que ahí juega un papel fundamental no solamente la persona que ingresa sino el equipo y cómo el equipo rodea y como el equipo apoya, porque si yo solamente me limito a decir "haga esto" o "vea aquí está el error corrija", pero realmente no hago todo un proceso con esa persona, porque es que eso es empatía, si yo no hago eso con la persona, entonces sencillamente vamos entrando en una condición de error permanente, y cuando yo me angustio sencillamente hay un bloqueo y por más que me digan y a veces la gente me habla y yo ni siquiera logro elaborar lo que me están diciendo... entonces, no sé porqué, con esto que tu me dices, siento que podría, es una hipótesis, estarse presentando eso y me parece que allí el plan por ejemplo de mejoramiento, sería algo muy apropiado, pero en esos términos, no es solamente decir, está atrasado en esto, en esto y en esto y el 20 entrega esto, el 15 entrega esto, sino cómo lo va a hacer;** por supuesto entiendo también que cuando una persona llega nueva al juzgado pues, la dinámica se altera, esa homeostasis que uno siente que ya hay dentro del equipo y llega alguien nuevo, eso vuelve otra vez y se enreda, y uno dice "aj" y **no crea que eso les pasa solamente a ustedes, eso pasa en todos los despachos, pero bueno, todos hemos sido nuevos, y todos hemos tenido que llegar a aprender y otros han tenido esa paciencia y esa tolerancia... como te decía ahora, nosotros no podemos decidir si esto es un acoso laboral o no, pero a todas luces es claro que tiene que ver con un tema de formación de ella en el puesto de trabajo y entonces tocaría es que se desarrolle por parte del despacho en cabeza de la señora juez y de la señora secretaria liderando el proceso todo el proceso de mejoramiento para ella, porque efectivamente hay unos vacíos grandes para ella, y que aunado a este proceso... es que también hay todo un contenido personal y emocional en la situación de ella que la está afectando,** que cuando se consume medicación psiquiátrica hay unos bloqueos emocionales por la misma medicación; **cuando se consume medicación psiquiátrica por ejemplo para depresión, ella tiene diagnóstico de depresión, de ansiedad, asociado al medio laboral a la presión que siente, tiene ataques de pánico... a medida que se médica, la medicación produce un efecto de somnolencia y baja...** entonces lo que hace el médico psiquiatra es empezar a darle esa medicación para que la gente se vaya tranquilizando, a fin de que pueda manejar sus emociones y pueda manejar su entorno laboral, para que esos factores que están incidiendo en su estado emocional empiecen a disminuir, si eso no pasa, la medicación psiquiátrica por sí sola no le va a quitar la ansiedad, tiene que mejorar el entorno; por eso es importante por ejemplo que ella siga con su terapia por psicología, por psiquiatría que la ARL se vincule también a hacer un seguimiento y un apoyo a todo el despacho, cierto, porque este es un factor que la dispara a ella... entonces cuando tu estas down, porque la medicación te pone así, tus procesos mentales son más lentos, tu memoria, tu concentración, tu capacidad de respuesta, inclusive tu puedes sentir que le estoy hablando y no me contesta... te quiero decir que la persona que no ha sufrido depresión y ansiedad, no se alcanza a imaginar como duele... (...) **creo que ese, es como el sentido, más allá de que le llamen a uno la atención lo que te quiero decir, LUZ KAREN tiene unas funciones, tiene un trabajo, ella tiene que responder por esas funciones, ella recibe un pago por eso, la Juez debe velar porque se cumplan esas funciones, porque el**

despacho funcione, si LUZ KAREN no da, si ella no logra superar esta etapa, pues sencillamente la Juez tendrá que tomar decisiones, cierto, pero eso es muy independiente a el proceso que estamos haciendo acá... por eso decíamos esto es un tema de Juzgado, es más la inquietud nuestra siempre fue esto porqué llegó acá, esto no tuvo que haber llegado aquí, esto era un tema del juzgado, del manejo del juzgado, desde la jueza, por eso te hablaba del plan de mejoramiento, no es solamente decirle le falta esto y en tanto tiempo entréguelo no, el plan de mejoramiento implica sentarse, explicarle, hacer capacitación, hacer seguimiento diario, tarea... (negritas nuestras, a partir del minuto 25:04).

Afirmaciones estas que comparte esta Sala de Decisión para afirmar que si bien en el caso de marras se podría estar presentando un incumplimiento en el desempeño de las funciones por parte de la auxiliar judicial, LUZ KAREN TORRES HERNADEZ, es una situación sobre la que, primordialmente, ya se estaban ejerciendo los controles respectivos y precedentes para el caso concreto, por parte de la titular del despacho, quien al termino de la inducción o capacitación para el cargo, estaba realizando los debidos seguimientos a la empleada judicial, con miras a producir y sustentar una calificación de servicios como herramienta administrativa idónea para contrarrestar este tipo de situaciones, a la par que realizaba las reuniones con el equipo de trabajo, hacía los requerimientos propios, formuló un plan de mejoramiento con un término prudencial, además de solicitar el acompañamiento debido por parte de la ARL a efectos precisamente de establecer los factores que estaban originando la situación, como las medidas para superar las desavenencias que se presentaban al interior del despacho judicial, por lo que no se entiende la necesidad de poner en marcha aún más el aparato judicial provocando una investigación disciplinaria por presunto acoso laboral, cuando para ello existen mecanismos igualmente idóneos y adecuados en cabeza del director del despacho que pueden dar una solución definitiva a la situación.

En este sentido, es la propia Ley 270 de 1996, como Ley Estatutaria de la Administración de Justicia que prevé:

“ARTÍCULO 169. EVALUACIÓN DE SERVICIOS. La evaluación de servicios tiene como objetivo verificar que los servidores de la Rama Judicial mantengan en el desempeño de sus funciones los niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo.

Las Corporaciones y los Despachos Judiciales, presentarán el apoyo que se requiera para estos efectos y suministrarán toda la información que posean sobre el desempeño de los funcionarios que deban ser evaluados.

***ARTÍCULO 170. FACTORES PARA LA EVALUACIÓN. La evaluación de servicios de conformidad con el reglamento que expida la Sala Administrativa del Consejo Superior de la Judicatura, deberá ser motivada y resultante de un control permanente del desempeño del funcionario o empleado.* Comprenderá calidad, eficiencia o rendimiento y organización del trabajo y Publicaciones.**

En todo caso se le informará al funcionario acerca de los resultados de la evaluación.

ARTÍCULO 171. EVALUACIÓN DE EMPLEADOS. Los empleados de carrera serán evaluados por sus superiores jerárquicos anualmente, sin perjuicio de que, a juicio de aquéllos, por necesidades del servicio se anticipe la misma.

La calificación insatisfactoria de servicios dará lugar al retiro del empleado. Contra esta decisión proceden los recursos de la vía gubernativa.

ARTÍCULO 173. CAUSALES DE RETIRO DE LA CARRERA JUDICIAL. *La exclusión de la Carrera Judicial de los funcionarios y empleados se produce por las causales genéricas de retiro del servicio y la evaluación de servicios no satisfactoria.*

PARÁGRAFO. *El retiro de la Carrera Judicial lleva consigo el retiro del servicio y se efectuará mediante acto motivado, susceptible de los recursos de la vía gubernativa.*

ARTÍCULO 176. LA SALA ADMINISTRATIVA DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA PROMOVERÁ LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DE LA RAMA JUDICIAL.

La persona que sea nombrada por primera vez para desempeñar cualquier cargo de la Rama Judicial deberá adelantar hasta por tres meses un curso de inducción en administración judicial, el cual conllevará la práctica que se adelantará en un despacho judicial bajo la supervisión del funcionario o empleado de mayor jerarquía en el despacho. Los funcionarios judiciales que no hayan tomado cursos de especialización, maestría o doctorado, deberán cuando menos cada dos años tomar un curso de actualización judicial cuya intensidad no sea inferior a 50 horas y presentar las pruebas pertinentes en la Escuela Judicial.

Los empleados deberán tomar cursos de capacitación y actualización en técnicas de administración y gestión judicial cuando menos cada tres años.” (negritas fuera del texto).

Acorde con lo anterior, como ya se indicó, está acreditado que la empleada TORRES HERNÁNDEZ comenzó a prestar sus servicios en el Juzgado 14 de Familia de Cali el **21 de febrero de 2022**, entre el mes de abril a mayo de la misma anualidad presentó varias incapacidades de manera sucesiva, por lo que prácticamente estuvo un mes por fuera del despacho judicial, reintegrándose en **junio de 2022**, es decir, que al momento de la presentación de la queja había laborado de manera efectiva escasamente unos tres (3) meses, dentro de los cuales se había hecho una readaptación al manual de funciones, dos (2) inducciones o capacitaciones por parte de la Secretaria del despacho, cuando el art. 176 de la L 270/96 dice que puede ser hasta por tres meses, y se estaban haciendo los seguimientos a las labores, como la adopción de un plan de mejoramiento, luego no se puede afirmar por la quejosa que la titular del despacho no estaba observando el debido proceso para conjurar la situación, buscando ampararse en una investigación disciplinaria por acoso laboral para acortar esa vía administrativa y como mecanismo idóneo producto de los poderes correccionales de que está investida la titular del despacho, cuando claramente no se dan los presupuestos para calificar la situación como un acoso laboral y por esta vía tampoco se pueden corregir y/o intervenir en los procesos que son propios del despacho.

Y si bien la calificación integral de servicios no es un pre-requisito para adelantar una investigación disciplinaria, como tampoco lo es la intervención del Comité de Convivencia Laboral, si se estima que casos como estos, en donde lo predominante es una desatención al manual de funciones y posiblemente a los acuerdos a que se ha llegado para solventar la situación, lo más adecuado son las medidas que contempla la misma Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, como los Acuerdos del Consejo Superior de la Judicatura en relación con los empleados de carrera, para quienes se ha dispuesto una serie de seguimientos, requerimientos, planes de mejoramiento, calificación de servicios

etc., precisamente para que sea el Juez, quien como nominador y director del despacho que es adopte las medidas pertinentes que permitan mantener el desempeño de las funciones de cada cargo, en niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifiquen su permanencia en el mismo, sin que toda conducta contraria a ello conlleve a afirmar que se está ante un caso por acoso laboral, cuando no se evidencia que la inobservancia a esos deberes sea para incurrir en alguna de las modalidades que precisa la ley o causar las afectaciones de que trata la misma, en contra de un empleado o funcionario judicial en particular.

Ello se considera importante pues, como se manifestó en el Comité de Convivencia Laboral, no se trata de castigar a un empleado judicial por castigarlo, ni en enrostrarle las falencias o yerros en que incurre periódicamente, o hacer requerimiento, tras requerimiento, sin lograr determinar con claridad (preferiblemente a través del dialogo) los orígenes de esas anomalías en la prestación de sus funciones, pues si es como lo indica la señora TORRES HERNANDEZ, que ello tiene lugar en razón a sus padecimientos psicológicos y psiquiátricos que de acuerdo a su historia clínica datan desde marzo de 2022 y por la cual está recibiendo medicación y el respectivo tratamiento clínico, es decir, a escasos un (1) mes desde que se vinculó en el cargo, producto a su vez de verse enfrentada a esas nuevas funciones y el ritmo de trabajo que se vive al interior de la Rama Judicial, pues claramente no es una situación que se solucione al interior de una investigación disciplinaria, sino que ello debe tratarse con el área especializada para ello, como es la ARL POSITIVA o el grupo de especialistas del área de Bienestar Social, que en cooperación o coordinación con la titular del despacho establezcan estrategias que le permitan a la empleada judicial interiorizar sus funciones, su rol dentro del despacho judicial y superar sus mismas patologías, puesto que de no ser así será una situación constante, de nunca acabar y respecto de la cual finalmente se deberán adoptar los correctivos que indique el manual interno como de la rama judicial, por lo que se insiste que es una situación primordialmente de orientación y manejo de la jueza como nominadora y directora del despacho judicial.

Al respecto, el Acuerdo PSAA14-10281 de 2014 dispone que:

“ARTÍCULO 24.- Plan de Mejoramiento. El Plan de Mejoramiento consiste en un programa de actividades y compromisos que contiene las acciones que podrá ejecutar el servidor judicial en un tiempo determinado para mejorar su desempeño durante el siguiente período a evaluar, mejorar sus prácticas y lograr aumentar los niveles de eficiencia, idoneidad, calidad y productividad respecto de las actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, permitiendo la realización de un seguimiento de su gestión. Para los funcionarios, en ningún caso el Plan de Mejoramiento podrá comprender aspectos que afecten la autonomía e independencia judicial. La Sala Administrativa competente elaborará el Plan de Mejoramiento y hará el acompañamiento y seguimiento permanente del plan e informará trimestralmente sobre el avance del cumplimiento de las metas a la Unidad de Administración de la Carrera Judicial.

(...)

ARTÍCULO 98.- Calificación de servicios de empleados. La calificación integral de servicios de empleados corresponderá al control permanente del desempeño que deberá realizar el superior jerárquico, quien deberá llevar el registro trimestral de las tareas asignadas al empleado, conforme a los indicadores previstos en este título para la evaluación de los factores calidad, eficiencia o rendimiento y organización del trabajo y publicaciones, indicando su nivel de cumplimiento y la

valoración cualitativa asignada a los trabajos que le fueron encomendados en dicho lapso. Trimestralmente el calificador realizará un seguimiento al desempeño del empleado, en el cual se establecerán aquellos aspectos en los que presenta déficit y que pueden ser objeto de mejoramiento, así como de los factores y aspectos en los cuales presentó un adecuado y óptimo desempeño. El control trimestral descrito se consignará en los formularios diseñados y suministrados al efecto, y se considerará parte integral de la actuación de calificación. La calificación integral de servicios, corresponderá a la ponderación de cada factor de los cuatro trimestres.

ARTÍCULO 99.- Seguimiento. El superior jerárquico dará a conocer al empleado el formulario diligenciado sobre el seguimiento trimestral y precisará los aspectos en los que se considere existen falencias o irregularidades, relacionados con todos los aspectos que comprenden los factores de evaluación, lo cual se registrará en el formulario de seguimiento. En el evento en que deba elaborarse el plan de mejoramiento a que se refiere el capítulo VII del Título I, se aplicarán las normas allí previstas. Para estos efectos, corresponderá al empleado su elaboración y al evaluador revisarlo, ajustarlo y aprobarlo. Los informes de seguimiento y cumplimiento se surtirán ante el evaluador.

ARTÍCULO 100.- Motivación de la evaluación. En la motivación de la calificación integral de servicios de los empleados judiciales, el superior jerárquico deberá dejar constancia expresa de los aspectos del seguimiento, que ameritaron en cada indicador, la puntuación respectiva, guardando coherencia entre la motivación y el puntaje asignado.”

Acorde con lo anterior, tratándose de una empleada judicial que se encuentra vinculada en carrera judicial hace menos de un (1) año -para el momento de la queja- en quien se venían realizando los seguimientos respectivos y que presuntamente está reportando dificultades psicológicas por las que está recibiendo atención médica considera la Sala que, no es plausible concluir que se esté configurando una situación de acoso laboral en contra de la aquejada, sino de adaptación al despacho y al cargo para el cual fue posesionada, lo que precisa de los controles que tanto la Ley 270 de 1996, como los Acuerdos del Consejo Superior de la Judicatura le otorgan a la titular del despacho, para que en uso de las potestades de que está investida, como directora del despacho, adopte las medidas conducentes para procurar que la empleada judicial mejore su desempeño, so pena de las consecuencias que se verán reflejadas en la calificación integral de servicios, como se viene realizando hasta el momento, razones suficientes para que la decisión en el presente asunto sea la de disponer la terminación de la actuación disciplinaria, por no poderse tipificar los hechos denunciados.

Finalmente, en cuanto a la afirmación de la señora MERA VALENCIA, referente a que se le imprimiera celeridad a la presente investigación, porque por “comentarios de pasillos” tuvo conocimiento de que un asistente social (sin determinar) se estaban buscando personas que sirvieran de testigos en contra de la titular del despacho, ha de aclararse, en primer lugar, que en la presente averiguación ninguna intervención ha tenido, ni se encuentra vinculada la doctora SAIDA BEATRIZ DE LUQUE FIGUEROA, titular del Juzgado Catorce de Familia de Cali, más allá del informe que se solicitó que rindiera con las copias de las actas de reuniones, hoja de vida, llamados de atención realizados a la investigada, el cual se remitió; así también debe tenerse en cuenta que como lo informa la disciplinable, en contra de aquella se adelanta la averiguación

7600125020002022 00696 00, a cargo de esta Comisión y es perfectamente plausible que en curso de la misma se cite y haga comparecer a quien la quejosa informe fueron testigos de los hechos denunciados, sin que ello configure ninguna irregularidad; por el contrario ha de saberse que la prueba primordial en estos casos es la testimonial, razones suficientes para concluir que las afirmaciones de la señora MERA VALENCIA además de irrelevantes, devengan en infundadas, evidenciando lo que se dijo líneas atrás, que ha ganado carrera una inadecuada práctica de los funcionarios y empleados judiciales el realizar señalamientos y poner en marcha el aparato judicial sin corroborar sus dichos y sin el soporte adecuado, lo que a todas luces deviene en inadmisibles.

Corolario de lo anterior, habrá de darse aplicación a lo previsto en el art. 90 del C.G.D, para disponer la terminación definitiva de la investigación, al indicar:

“ARTÍCULO 90. TERMINACIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO. En cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el disciplinado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias, la que será comunicada al quejoso.”

OTRAS DETERMINACIONES

Solicita la señora TORRES HERNÁNDEZ que tanto su injurada, como los elementos de prueba que adujo a la misma sean incorporados y/o trasladados con destino a la actuación disciplinaria que sea adelante a cargo del despacho 02 de esta Corporación, bajo radicado 760012502000 2022 00696 00.

Al respecto, se dispondrá poner en conocimiento del Magistrado Instructor para que, si lo estima pertinente, conducente y útil, ordene el traslado de dichas pruebas, dado que no se puede invadir la órbita de competencias, ordenando en esta averiguación el traslado de pruebas que no han sido ordenadas por quien adelanta la instrucción.

En cuanto a que la señora TORRES HERNANDEZ “*contradenuncia*”, por presunto acoso laboral a la señora PAOLA ANDREA MERA VALENCIA, porque en su sentir tiene complicidad con la titular del despacho, habrá de despacharse desfavorablemente toda vez que dicha figura no es procedente en materia disciplinaria, y que de lo expuesto en su injurada tampoco se consignan con precisión circunstancias de tiempo, modo y lugar que permitan inferir la configuración de alguna falta disciplinaria en cabeza de la empleada judicial que fundamenten compulsar copias para adelantar la investigación en cuerda separada.

En mérito de lo expuesto, la **SALA DUAL DE DECISIÓN DE LA COMISIÓN SECCIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL DEL VALLE DEL CAUCA**, en cumplimiento de sus funciones Constitucionales y Legales:

RESUELVE

PRIMERO: TERMINAR LA INVESTIGACIÓN, en favor de la señora **LUZ KAREN TORRES HERNÁNDEZ**, identificada con cédula de ciudadanía No. 31.642.847 en su calidad de **AUXILIAR JUDICIAL IV DEL JUZGADO CATORCE DE FAMILIA DE CALI**, de acuerdo a lo previsto en el art. 90 del C.G.D., de acuerdo a las razones expuestas en la parte considerativa de esta decisión.

SEGUNDO: Contra la presente providencia procede el recurso de apelación.

TERCERO: NOTIFÍQUESE esta decisión a los sujetos procesales en los términos del art. 123 del C.G.D. **COMUNÍQUESELE** al quejoso la decisión, en los términos del art. 129 ibídem, en armonía y en lo que le sea aplicable la Ley 2213 de 2022.

CUARTO: Poner en conocimiento de la actuación disciplinaria 760012502000 2022 00696 00 la solicitud de la señora LUZ KAREN TORRES HERNÁNDEZ, del 20 de junio de 2013, para que se tengan en cuenta en esa averiguación las pruebas y versión aducida en este asunto (archivo 19 del expediente electrónico), para que, H. Magistrado Instructor decida sobre su traslado, si lo considera pertinente, útil y conducente.

QUINTO: RECHAZAR por improcedente la solicitud de “*contradenuncia*” en contra de la señora PAOLA ANDREA MERA VALENCIA, por las razones expuestas en el acápite de “*otras consideraciones*”.

SEXTO: En firme esta decisión, archívese definitivamente el expediente y cancélese su registro.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

(Firmado electrónicamente)

LUIS HERNANDO CASTILLO RESTREPO
MAGISTRADO PONENTE

(Firmado electrónicamente)

GUSTAVO ADOLFO HERNÁNDEZ QUIÑONEZ
MAGISTRADO

(Firmado electrónicamente)

GERSAIN ORDOÑEZ ORDOÑEZ
SECRETARIO GENERAL

A.M.M.M.

Firmado Por:
Luis Hernando Castillo Restrepo
Magistrado
Comisión Seccional
De 003 Disciplina Judicial
Cali - Valle Del Cauca

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: **cfca1892c2648a14b8f6aef8ff992b3ab78391132fd7ffe8e00d62a4a5c4e4b3**
Documento generado en 28/07/2023 08:17:16 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>

Firmado Por:
Gustavo Adolfo Hernandez Quiñonez
Magistrado
Comisión Seccional
De 2 Disciplina Judicial
Cali - Valle Del Cauca

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: **40ffac88867011fc55f8ad72185d9fc843004b6930b55cffd70796a42a40e7a5**
Documento generado en 28/07/2023 01:20:07 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>