

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**



COMISIÓN NACIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL

Bogotá D. C., veintiuno (21) de octubre de dos mil veintiuno (2021)

**Magistrada Ponente: Dra. MAGDA VICTORIA ACOSTA
WALTEROS**

Radicación No. 110010102000201703421 01

Aprobado según Acta N. 66 de la fecha.

ASUNTO A DECIDIR

Procede la Comisión a pronunciarse sobre el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia del 30 de junio de 2020 proferida por la entonces Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá¹, en la que resolvió sancionar a la abogada **DORIS MARGARITA ZÚÑIGA CARVAJAL** con **CENSURA**, por incurrir de manera dolosa en la falta contemplada en el numeral 11 del artículo 33 de la Ley 1123 de 2007, en desconocimiento del deber consagrado en el numeral 6º del artículo 28 de la misma norma.

QUEJA

La presente actuación disciplinaria tuvo origen en la queja presentada el 21 de junio de 2017 por el apoderado de Aguas Bogotá S.A E.S.P., contra la abogada Doris Margarita Zúñiga Carvajal, por los siguientes hechos:

Indicó que entre el 1º de abril de 2015 y 16 de diciembre del mismo año, la profesional laboró con la entidad mediante contrato laboral, como abogada asesora en materia laboral colectiva, el cual fue

¹ Sala dual conformada por los magistrados Paulina Canosa Suárez (ponente) y Mauricio Martínez Sánchez.



posteriormente modificado mediante otrosí, convirtiéndose en contrato individual de trabajo por duración de la obra o labor definida, supeditada a la existencia del proyecto aseo, que duró hasta el 31 de enero de 2017.

Adujo que, mediante memorando del 15 de diciembre de 2015, la investigada fue designada como gerente de Gestión Humana hasta el 14 de marzo de 2016.

Explicó que el 17 de febrero de 2016 el supervisor de la empresa, presentó un informe respecto a la situación del señor Alberto Juvenal González Mancera, operario de barrido, por ausentarse del trabajo los días 1º, 19, 30, 31 de enero de 2016, 15 y 16 de febrero de 2017.

Comentó que el 29 de marzo de 2016 el señor González Mancera se presentó a rendir versión libre y en la diligencia indicó que no tenía justificación por sus ausencias en las fechas ya señaladas, pues *“había renunciado por una versión que le habría dado una persona de Bienestar Familiar”*, por lo que se le inició proceso disciplinario el 13 de septiembre de 2016, por la inasistencia a sus labores en la entidad Aguas de Bogotá E.S.P.

Argumentó que el 16 de noviembre de 2016, una vez iniciado el proceso disciplinario, se rindieron los descargos por el señor Juvenal, en los que se indicó que, I) el 1º de enero de 2016, se encontraba en otro lugar con sus hijos y no encontró transporte para laborar. II) el 19 de enero se presentó a laborar, pero tenía un dolor de muela y recibió autorización para ir al médico. III) para los días 30 y 31 de enero de 2016, la hoy disciplinable tenía conocimiento de una situación personal que él le informó, por lo que no asistió a trabajar. IV) el 15 y 16 de



COMISIÓN NACIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL
M.P. DRA. MAGDA VICTORIA ACOSTA WALTEROS
Radicación No. 110010102000201703421 01
Referencia: ABOGADOS EN APELACIÓN

enero 2017, estuvo laborando en otro lugar, señalando que no tenía constancia de ninguna de estas situaciones.

Dijo que el 24 de noviembre de 2016, se resolvió el proceso disciplinario, dando por terminado el contrato de trabajo del señor Juvenal González.

Señaló que el 28 de diciembre de 2016, el trabajador presentó un documento en el que solicitó la revisión del proceso por *“nuevas pruebas y apelación”* se reafirmó en las que fueron sus excusas y refirió que para el 30 y 31 de enero de 2016, tuvo una calamidad doméstica relacionada con la integridad sexual de su hija menor, quien fue *“acechada e intimidada sexualmente”*, por un sujeto de la misma zona en que residía, por lo que durante estos días, se dedicó a buscar al agresor, sin éxito, lo cual le informó a la hoy investigada.

Por lo señalado anteriormente, el señor Juvenal González anexó como prueba, documento elaborado el día 27 de diciembre de 2016, firmado por la investigada, en su calidad de abogada asesora encargada de la gerencia de Gestión Humana, cargo que para esa fecha no ostentaba, donde certificó que el trabajador se acercó a su oficina el 2 de febrero de 2016, con el fin de informar que su hija fue acechada e intimidada sexualmente por un sujeto en la zona donde vivía, y que por tal razón, se fue en busca de este sujeto, por dos días, por lo que no asistió a su cargo.

Explicó que ese documento era falso, porque la profesional Zúñiga Carvajal, no ostentaba la condición de *“abogada asesora encargada de Gestión Humana”*.



Argumentó que esos hechos se denunciaron ante la Fiscalía General de la Nación, correspondiendo a la Fiscalía 247 Delegada ante los Jueces Penales Municipales de Bogotá, y sirvieron como fundamento para dar por terminado el contrato con la investigada, el 31 de enero de 2017, decisión contra la cual, ella interpuso acción de tutela identificada bajo el radicado No. 201700187.00, obteniendo protección por el Juzgado 60 Civil Municipal de Bogotá, en fallo del 2 de marzo de 2017, en el que se reconociendo sus derechos y ordenó el pago de indemnización correspondiente a 180 días de salarios, que le fueron cancelados el 13 de marzo de 2017, por las sumas de \$ 40.001.238, y \$ 4.749.428, por los días devengados de 1º de febrero a 12 de marzo de 2017; así como su reintegro.

Reveló que el fallo de tutela fue impugnado, y el 21 de abril de 2017, el Juzgado 8 Civil del Circuito de Bogotá lo revocó, por lo cual, el 26 de abril de 2017, se le solicitó a la disciplinable, el reintegro de las mencionadas sumas, pero ella, en escrito de 2 de mayo de 2017, informó que no tenía empleo para pagarlo, por lo que sugirió que la liquidación de sus prestaciones sociales se abonara a la deuda, y se comprometió a realizar el pago mensual de \$1.000.000 a partir del 1º de junio de 2017, lo cual fue aceptado, abonando de su liquidación la suma de \$5.056.182; el valor restante sería mediante una garantía personal suscrita por la abogada, equivalente a \$ 11.908.345, y el saldo de \$ 27.786.139, se debía pagar en 7 cuotas hasta diciembre de 2017, sin embargo no canceló, por lo que aseguró el quejoso, se apropió del dinero que le fue entregado por la empresa que él representa.

Concluyó señalando que la abogada Doris Margarita Zúñiga Carvajal suscribió documento falso y se apropió de manera indebida de dineros



que le pertenecen a la empresa Aguas de Bogotá S.A. E.S.P., faltando a su ética profesional y desconociendo órdenes judiciales.

Con la queja se allegaron los siguientes documentos:

- Poder otorgado al abogado Francisco Bernate Ochoa representante legal de Aguas de Bogotá S.A. E.S.P., con el fin de interponer queja disciplinaria.
- Copia del certificado de existencia y representación legal de la empresa Aguas de Bogotá S.A. E.S.P.
- Fallos en la acción de tutela interpuesta por Doris Margarita Zúñiga Carvajal contra Aguas de Bogotá S.A. E.S.P., con radicado No. 201700187 00, de 2 de marzo de 2017, y 21 de abril de 2017, proferidos por el Juzgado 8 Civil del Circuito de Bogotá y Juzgado 60 Civil Municipal de la misma ciudad, respectivamente.
- Oficio de la Empresa Aguas de Bogotá S.A E.S.P. del 26 de abril de 2017 en el que solicitó a la investigada el reintegro de las sumas canceladas.
- Derecho de petición del 2 de mayo de 2017 suscrito por la investigada, dirigido a la gerente de Gestión Humana de Aguas de Bogotá, E.P.S., solicitando acuerdo de pago.
- Certificación de la Secretaría Técnica del Comité de Conciliación de la Empresa Aguas de Bogotá S.A. E.S.P, donde indicó que en sesión virtual convocada para el 18 de mayo de 2017, se procedió a estudiar la viabilidad de aceptar acuerdo de pago con la abogada Doris Margarita Zúñiga.



COMISIÓN NACIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL
M.P. DRA. MAGDA VICTORIA ACOSTA WALTEROS
Radicación No. 110010102000201703421 01
Referencia: ABOGADOS EN APELACIÓN

- Respuesta de derecho de petición de la Gerencia de Gestión Humana de Aguas Bogotá S.A. E.S.P. dirigido a la abogada, informando el acuerdo al que se llegó en sesión virtual de 22 de mayo de 2017.
- Contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, suscrito el 1º de abril de 2015, entre Aguas de Bogotá S.A. E.S.P. y Doris Margarita Zúñiga Carvajal.
- Otrosí modificadorio del contrato individual de trabajo a término fijo a un año, de fecha 1º de diciembre de 2015, entre Aguas de Bogotá S.A E.S.P. y Doris Margarita Zúñiga Carvajal.
- Comunicación de cumplimiento de la decisión de tutela de fecha 26 de abril de 2017, dirigida a la abogada investigada.

ACREDITACIÓN DE LA DISCIPLINABLE

Mediante certificado de la Unidad de Registro Nacional de Abogados y Auxiliares de la Justicia de fecha 18 de mayo de 2018² se constató que la doctora Doris Margarita Zúñiga Carvajal, se identifica con la cédula de ciudadanía No. 51.836.549 y se halla inscrita como abogada, titular de la tarjeta profesional No. 65.759 documento que a la fecha se encontraba vigente³.

RECuento PROCESAL EN PRIMERA INSTANCIA

1.- Etapa de investigación y calificación

² Folio 97 del expediente digital "2017-3421 ORIG(1)"

³ *Ibidem*.



El asunto fue asignado al magistrado Ariel Lozano Gaitán, quien mediante auto de 1º de agosto de 2017, dispuso remitirlo por competencia a la Procuraduría General de la Nación, sin embargo, el 18 de abril de 2018, nuevamente se regresó, ingresando al despacho el 26 de abril de 2018.

Mediante proveído del 18 de mayo de 2018⁴, se dispuso la **investigación disciplinaria** y fijó fecha de audiencia de pruebas y calificación provisional para el día 18 de junio del mismo año a las 12:00 a.m., emitiendo los respectivos oficios de notificación.

A la anterior data la abogada investigada solicitó aplazamiento, por lo que se fijó nueva fecha para el 14 de noviembre de 2018.

2.- Audiencia de pruebas y calificación provisional

La audiencia de pruebas y calificación provisional se realizó en sesiones del 14 de noviembre y 28 de febrero de 2019, donde se adelantaron las siguientes actuaciones:

Versión libre

Señaló la abogada que en efecto el 27 de diciembre de 2016, certificó unos hechos que conoció por parte del trabajador cuando tenía la calidad de gerente de Gestión Humana.

Dijo que fue gerente de Gestión Humana y abogada asesora en materia laboral y colectiva. Añadió que, al momento de expedir el documento, no conocía del proceso disciplinario que se seguía contra el trabajador.

⁴ Folio 98 *ibidem*.



Indicó que el señor Alberto Juvenal González Mancera le pidió la certificación, y por error utilizó un formato indebido, al punto que puso la fecha en que lo elaboró.

Igualmente aportó los siguientes documentos.

- Copia de paz y salvo expedido por Aguas de Bogotá a la abogada el 1º de febrero de 2017.
- Actas de “*devolución*” de equipos suscrita el 2 de febrero de 2017, y de entrega del cargo del 31 de enero de 2017.
- Copia de la certificación suscrita el 27 de diciembre de 2016, por la investigada, en su condición de “*abogada asesora encargada de la gerencia de Gestión Humana de Aguas de Bogotá*”.
- Copia de la sentencia C-531 de 2000, de la Corte Constitucional, relacionada a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con alguna discapacidad.
- Copia de la decisión proferida por el Juzgado 7 Civil Municipal de Oralidad de Bogotá, dentro del proceso de enriquecimiento sin causa iniciado por Aguas de Bogotá S.A. E.P.S. contra Doris Margarita Zúñiga Carvajal, del 29 de octubre de 2018.

Ampliación y ratificación de queja

El apoderado de la quejosa intervino diciendo que como asesora de Gestión Humana la investigada, fue quien recibió la versión libre y descargos que se adelantaron al señor Juvenal, donde el funcionario trato de justificar sus inasistencias al trabajo.



Explicó que la certificación que la abogada expidió, la hizo, un día antes de la presentación del recurso de apelación por parte del trabajador investigado, por ello, la empresa modificó la decisión, y no dio por terminado el contrato.

Así mismo, allegó copia integral y legible del proceso disciplinario No. 1670 de 2014, seguido contra el señor Alberto Juvenal González Mancera, y el manual de funciones que debía desempeñar la abogada, en los cargos de asesora de Gestión Humana y de abogada asesora en materia laboral.

Formulación de cargos

El 28 de febrero de 2019, se procedió a efectuar la **calificación jurídica** de la actuación, para lo cual señaló el *a quo*, que la abogada posiblemente pudo haber incurrido en la falta prevista en el **numeral 11 del artículo 33 de la Ley 1123 de 2007**, por presuntamente trasgredir el deber contenido en el numeral 6° del artículo 28 de la misma norma, porque sin estar en el cargo, elaboró y suscribió el 27 de diciembre de 2016, en su calidad de abogada asesora encargada de la gerencia de Gestión humana, de Aguas de Bogotá S.A. E.S.P., certificación a favor del señor Alberto Juvenal González Mancera, para hacerla valer como prueba en la actuación disciplinaria que se seguía contra el trabajador.

Asimismo, el Seccional dispuso la terminación de actuación respecto a los hechos relacionados con la posible retención de dineros por parte de la abogada, producto del pago de la indemnización por el despido injusto, en cumplimiento de acción de tutela.

3.- Etapa de juzgamiento



La audiencia de juzgamiento se realizó el 11 de abril de 2019, donde se efectuaron las siguientes actuaciones:

ampliación de la versión libre

La abogada Doris Margarita Zúñiga Carvajal, manifestó que al suscribir el documento lo hizo para dar certeza de unos hechos que fueron puestos en conocimiento por el señor Alberto Juvenal.

Solicitó la no imposición de sanción, por cuanto no obró con dolo, ni intención de favorecimiento al trabajador, pues plasmó en el documento hechos que son corroborados en la versión libre que rindió en su momento en el proceso disciplinario, el señor Alberto Juvenal.

Pidió que se tuviera de presente que fue un error involuntario, donde utilizó un formato, sin tener la precaución de haber observado con diligencia, su expedición.

Alegatos de conclusión

La abogada investigada sostuvo que no se había iniciado ningún proceso disciplinario del que pueda desprenderse que favoreció de alguna manera al señor Alberto Juvenal. Por el contrario, considero que con los documentos allegados se demostró que existieron unos hechos que certificó en un momento determinado, producto de una ardua labor, donde existían bastantes trabajadores y donde tenía a su cargo, tramitar unas diligencias, que fueron realizadas en su momento, como abogada asesora.



Dijo que conoció de todos los procesos disciplinarios, porque tenía que entender la situación de cada trabajador, los recibía y escuchaba su versión de los hechos. Añadió que cuando suscribió el documento por el cual se le inició la acción disciplinaria, no tenía conocimiento de que él tenía una investigación, en la medida que la empresa Aguas de Bogotá contaba para ese momento con 4.500 trabajadores, en calidad de operarios, por lo que tuvo que atender un promedio de 50 trabajadores diarios y solucionar en esa medida las dificultades que ellos le presentaban.

Reiteró la inexistencia de dolo, pues no tuvo ninguna intención de beneficiar al trabajador. Consideró que fue un error que cometió y por el cual solicitó, no imponer sanción disciplinaria.

El defensor de confianza de la disciplinable, señaló que su prohijada en ningún momento, realizó una acción fuera de sus deberes profesionales y que estaban entre las funciones que desempeñaba en la parte jurídica, como lo era, la de verificar que todos los empleados cumplieran, y cuando no lo hacían, debía escucharlos y proceder a elaborar los diferentes escritos que se debían realizar para este fin.

Indicó que en el caso del señor Alberto Juvenal Mancera, este faltó a su trabajo y habló con la disciplinable, le comentó la situación familiar por la que estaba pasando, por lo que esos hechos se corroboraron al interior de la empresa, donde Mancera afirmó que su esposa lo dejó con sus hijos y él era el único que estaba respondiendo por ellos.

Dijo que la investigada no realizó una conducta dolosa, y lo realmente sucedido fue que la situación adversa del señor Juvenal Mancera González se plasmó en un documento, en el cual lo único que se



reprochó, por parte de la empresa Aguas de Bogotá y de sus funcionarios, fue que la firma se plasmó con una calidad de empleado que no correspondía, no obstante su prohijada si era una empleada de Aguas Bogotá, tal como se mencionó en el mismo proceso.

Concluyó solicitando que el fallo fuera de carácter absolutorio y no se le endilgara responsabilidad alguna a su defendida por los hechos que se le estaba investigando.

DE LA DECISIÓN APELADA

Mediante sentencia del 30 de junio de 2020, la entonces Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá, resolvió **SANCIONAR** a la abogada **DORIS MARGARITA ZÚÑIGA CARVAJAL** con CENSURA, por incurrir de manera dolosa en la falta contemplada en el numeral 11 del artículo 33 de la Ley 1123 de 2007, en desconocimiento del deber consagrado en el numeral 6º del artículo 28 de la misma norma.

Indicó el seccional de instancia que a la abogada se le formularon cargos, porque sin estar en el cargo, elaboró y suscribió el 27 de diciembre de 2016, en su calidad de abogada asesora encargada de la gerencia de Gestión Humana, de Aguas de Bogotá S.A. E.S.P. cuando no era así, certificación destinada a servir de prueba, diciendo que el señor Alberto Juvenal González Mancera se acercó a su oficina el 2 de febrero de 2016, informándole que se encontraba con una calamidad familiar.

Se realizó un recuento procesal del proceso disciplinario 1670 de 2014 seguido contra el señor Alberto Juvenal González, y se estableció que



se le terminó el contrato de trabajo con la empresa, sin embargo, el 28 de diciembre de 2016 el trabajador presentó recurso de apelación y allí indicó que los días 30 y 31 de enero de 2016, se le presentó una delicada calamidad familiar, en la que se vio involucrada la integridad física y moral de su hija de 14 años de edad, por lo que allegó una certificación, emanada por la hoy disciplinable, y de la cual pregonan que su contenido es falso.

El 24 de febrero de 2017, al resolverse la apelación, se modificó la sanción impuesta al trabajador, suspendiendo el contrato de trabajo por el término de 8 días, y ordenando copias para que la abogada fuera investigada por su omisión en denunciar los hechos y por las irregularidades al expedir la certificación.

Igualmente, se hizo mención que, al interior del proceso disciplinario, se certificó que la profesional del derecho estuvo encargada de la gerencia de gestión humana, por el término comprendido entre el 15 de diciembre de 2015 (con memorando AB-14579-2015 de 14 de diciembre de 2015) hasta **el 15 de marzo de 2016** (con memorando GH 400-2016-914, de la misma fecha). En el mismo oficio se respondió que, para **el 27 de diciembre de 2016, la disciplinable ya no estaba encargada de la Gerencia de Gestión Humana.** (negrilla del texto)

Así mismo, se mencionó por el *a quo* que el abogado externo de Aguas de Bogotá, allegó copia del manual de funciones que debía desempeñar la abogada disciplinable, en los cargos de asesora de gerencia de Gestión Humana, de abogada asesora en materia laboral y de Gerente de Gestión Humana.



Dijo el seccional *“la abogada expido una certificación, sin estar en el cargo de gerenta de Gestión Humana Aguas de Bogotá S.A. E.S.P., cuando estaba en el cargo, lo que le impedía certificar algo en tal calidad”*.

Aclaró la primera instancia que, aunque el contenido de la certificación fuera cierto, no era la forma de introducirlo al trámite administrativo. Y si bien la abogada no lo aceptara, era claro que ella sabía que iba para ese proceso, y así se observa de la copia del proceso disciplinario contra Alberto Juvenal González Mancera. Además, que sí era falso, que ella se desempeñara como abogada asesora encargada de la gerencia de Gestión Humana, para el 27 de diciembre de 2016, aunque sí lo estuvo antes.

Concluyó la instancia que *“La falta se le atribuyó en la forma del comportamiento de por acción, y así se mantendrá, por cuanto elaboró el documento destinado a servir de prueba, y en la modalidad de la conducta sancionable de dolo, por el conocimiento y la voluntad que tuvo de hacer manifestación por escrito, porque el hecho mismo de que se puso la fecha de **27 de diciembre de 2016**, no la excusó, y por el contrario, como abogada asesora, la comprometió y de acuerdo con lo encontrado, no está justificado”*.

En cuanto a los alegatos de conclusión, indicó el a quo que *“no se le acusó de favorecer al señor Alberto Juvenal, y que se demostró que existieron esos hechos. Sobre tal aserto debe decirse que se encontró que el contenido de la certificación, no era ajeno a los hechos verdaderamente sucedidos, pero ello no fue lo que le reprochó, sino el utilizar una calidad o cargo, que ya no tenía”*.



Reiteró que el dolo que se le atribuyó, fue porque expidió la certificación, suponiendo una calidad que ya no tenía.

Respecto a la dosificación de la sanción, la primera instancia consideró, atendiendo a los principios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad, que la sanción a imponer a la abogada investigada era Censura, porque como profesional del derecho sabía cuáles eran sus deberes, las consecuencias de su actuar, como abogada, que no podía expedir certificaciones como titular de un cargo que no ostentaba, a sabiendas de que ella misma recibió la versión libre del disciplinable, y fue enterada de la sanción y requería esa certificación, para sustentar su recurso de apelación. Igualmente se tuvo en cuenta que el *“móvil de la expedición”*, no fue otro que llevar a conocimiento de la administración, hechos que si sucedieron y evitar mayor perjuicio a trabajador.

LA APELACIÓN

En el recurso de apelación⁵, la disciplinada expuso sus motivos de inconformidad frente a la decisión de primera instancia, bajo los siguientes argumentos:

En primer lugar, indicó que su actuar no fue para favorecer al señor Juvenal González, pues lo que se quiso con la certificación fue poner en conocimiento unos hechos que en su momento puso de presente el trabajador y que fueron conocidos cuando ostentaba el cargo de gerente de Gestión Humana, sin que tuviera conocimiento del manejo de los procesos disciplinarios, porque solo los llevaba el jefe del área

⁵ Archivo digital “08. RECURSO DE APELACIÓN 2017-3421 P.C.S.”.



de control disciplinario interno de la empresa. Añadió que lo único que sucedió fue que utilizó un formato al elaborar el documento.

En segundo lugar, señaló que faltó valoración de las pruebas que acreditaban la inocencia respecto de la conducta sancionada, por lo que existió un desconocimiento del artículo 97 de la Ley 1123 de 2007, que demuestran la inexistencia de la falta.

En tercer lugar, argumentó que no se le sancionó de forma razonable, vulnerándose el artículo 46 de Ley 1123 de 2007 que establece los motivos cualitativos que determinan la imposición de una sanción.

Finalmente, solicitó revocar la sentencia de primera instancia, para emitir una sentencia absolutoria.

TRÁMITE DEL RECURSO

Siendo el recurso presentado por la disciplinada⁶, la magistrada sustanciadora de primera instancia, a través de auto del 7 de octubre de 2021 lo concedió y ordenó el envío a la entonces Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura.

RECuento PROCESAL EN SEGUNDA INSTANCIA

Mediante acta individual de reparto de data 19 de mayo de 2021⁷, le correspondió el conocimiento de las presentes diligencias al despacho de quien hoy funge como ponente de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial.

CONSIDERACIONES DE LA COMISIÓN

⁶ Folio 575 *ibidem*.

⁷ Cuaderno de segunda instancia.



COMISIÓN NACIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL
M.P. DRA. MAGDA VICTORIA ACOSTA WALTEROS
Radicación No. 110010102000201703421 01
Referencia: ABOGADOS EN APELACIÓN

1.- De la Competencia. Es competente la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, para conocer del presente asunto, en virtud de lo dispuesto en el artículo 257 A de la Constitución Política, que señala que esta Corporación será la encargada de examinar la conducta y sancionar las faltas de los abogados en ejercicio de su profesión. Igualmente, en virtud de lo dispuesto en el párrafo transitorio de la misma disposición que señala que: “(...) *una vez posesionados, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial asumirá los procesos disciplinarios de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura*”.

Lo anterior, en armonía con lo establecido en el artículo 112 numeral 4 de la Ley 270 de 1996, y lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 59 de la Ley 1123 de 2007.

2.- Procedencia del recurso de apelación y legitimación de los intervinientes para apelar. El recurso de apelación es procedente contra la sentencia de primera instancia emitida en los procesos disciplinarios adelantados contra los profesionales del derecho, de acuerdo con lo reglamentado en el inciso 1 del artículo 81 de la Ley 1123 de 2007:

“ARTÍCULO 81. RECURSO DE APELACIÓN. Procede únicamente *contra las decisiones de terminación del procedimiento, de nulidad decretada al momento de dictar sentencia de primer grado, de rehabilitación, la que niega la práctica de pruebas y* **contra la sentencia de primera instancia”.** (Negrilla fuera del texto original).

Igualmente, en su calidad de interviniente, el disciplinable está



facultado para interponer los recursos que sean procedentes contra la decisión adoptada en cada caso, según lo dispuesto en el numeral 2° del artículo 66 de la Ley 1123 del 2007:

“ARTÍCULO 66. FACULTADES. *Los intervinientes se encuentran facultados para:*

(...)

2. Interponer los recursos de ley.

Ya que se logra verificar que el recurso fue presentado mediante correo electrónico el día 8 de septiembre de 2021, la apelación se entiende presentada dentro del término, atendiendo lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 81 de la Ley 1123 del 200

3. Del caso en particular. Procederá esta Comisión a revisar los argumentos expuesto por la disciplinada para determinar si estos revisten la contundencia suficiente que obligue a revocar la decisión apelada, o si, por el contrario, no prestan mérito para desvirtuar la misma.

En todo caso, es válido recordar que el operador judicial en segunda instancia sólo está habilitado para analizar las inconformidades planteadas en el recurso, por expresa disposición del parágrafo del artículo 171 de la Ley 734 de 2002, aplicable por la remisión normativa autorizada por el artículo 16 de la Ley 1123 de 2007:

“ARTÍCULO 171. TRÁMITE DE LA SEGUNDA INSTANCIA.



(...)

Parágrafo. El recurso de apelación otorga competencia al funcionario de segunda instancia para revisar únicamente los aspectos impugnados y aquellos otros que resulten inescindiblemente vinculados al objeto de impugnación.”
(negrilla fuera del texto original).

En ***primer lugar***, la recurrente alegó que la certificación emitida al señor Juvenal González, no la hizo para favorecerlo, dado que ella no tenía conocimiento del proceso disciplinario que se seguía en contra del trabajador, pues eso lo manejaba el área de control disciplinario interno de Aguas de Bogotá S.A. E.S.P.

Al respecto, debe indicársele a la apelante que el primer argumento no está llamado a prosperar, teniendo en cuenta que aquí no se le está endilgando responsabilidad disciplinaria por favorecer al señor Juvenal González, pues como lo manifestó el seccional de primera instancia el contenido de la certificación correspondía a hechos acaecidos, aunado a que se delimitó que el reproche fue por expedir dicho documento cuando no ostentaba el cargo de asesora encargada de la gerencia de Gestión Humana de la empresa, haciéndolo valer en una actuación disciplinaria que se siguió en contra del trabajador.

Así las cosas, aunque los hechos plasmados en la certificación fueran ciertos, no debían ser introducidos como prueba en el trámite administrativo porque la abogada para el 27 de diciembre de 2016 no ostentaba ese cargo.



Ahora, frente al desconocimiento del proceso disciplinario que se seguía contra el trabajador González, tal afirmación no tiene sustento dado que como se demuestra con las copias de la actuación administrativa, mediante oficio del 17 de febrero de 2016 se pusieron en conocimiento, por parte del Coordinador de Operaciones, las ausencias reiteradas del trabajador Juvenal González a la aquí disciplinada cuando tenía el cargo de gerente de Gestión Humana.

Además, la profesional como abogada asesora en materia laboral y asuntos colectivos recibió versión libre del señor Juvenal el 29 de marzo de 2016, como se verificó con la firma en el *“acta de diligencia laboral de versión libre”*.

Igualmente, el 10 de mayo del mismo año se remitió la investigación al Coordinador de Control Disciplinario Interno, por parte del gerente de Gestión Humana y dicho documento se encontraba elaborado por la aquí disciplinada como asesora de asuntos colectivos e individuales.

Por lo anterior, la disciplinada no puede pretender excusar su responsabilidad argumentando que al momento de expedir la certificación no conocía que se iba aportar como prueba en el proceso administrativo disciplinario que se siguió contra el mencionado trabajador, cuando lo que se encuentra demostrado, es que tenía conocimiento de las constantes inasistencias del señor Juvenal González; además que lo escuchó en versión libre; aunado a que elaboró el documento que remitió a la investigación que cursaba en control disciplinario interno.

Por lo tanto, la profesional del derecho no era ajena a los hechos que estaban sucediendo dentro del disciplinario, pues se insiste si conoció



la situación desde que estaba en el cargo de gerente de Gestión Humana Aguas de Bogotá.

Ahora, la disciplinada no puede argumentar que utilizó un formato que no correspondía al momento de suscribir y elaborar la certificación, dado que como abogada asesora de asuntos laborales, no tenía que expedir un documento con un cargo que no ostentaba en ese momento, pues ya habían pasado casi 11 meses desde la ocurrencia de esos hechos [enero a diciembre 2016], por lo que no puede argumentar un error en el formato que manejó, teniendo en cuenta que en el escrito se identificaba plenamente con una calidad que ya no tenía, además las funciones como abogada eran distintas a las de gerente encargada, por lo que se reitera que el primer argumento no tiene vocación de prosperidad.

En **segundo lugar**, la recurrente alegó que faltó valoración de las pruebas que acreditaban su inocencia respecto de la conducta sancionada, por lo que existió un desconocimiento del artículo 97 de Ley 1123 de 2007, que demuestran la inexistencia de la falta.

Advierte esta comisión que tal argumento no prosperará, pues contrario a lo manifestado por la apelante sí existió prueba para sancionar, como se pasa a reseñar, obra en el expediente lo siguiente:

- Certificación suscrita el 27 de diciembre de 2016, por la disciplinable, en su condición de “abogada asesora encargada de la gerencia de Gestión Humana de Aguas de Bogotá, D.C., S.A., E.S.P.”.



COMISIÓN NACIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL
M.P. DRA. MAGDA VICTORIA ACOSTA WALTEROS
Radicación No. 110010102000201703421 01
Referencia: ABOGADOS EN APELACIÓN

- Copia del proceso disciplinario No 1670 de 2014, seguido contra el señor Alberto Juvenal González Mancera, donde se desprende que el 1º de septiembre de 2015 se abrió investigación disciplinaria y se acumuló un nuevo informe de novedad el 17 de febrero de 2016, en el que se dijo que dicho señor se ausentó de su lugar de trabajo; el 29 de marzo, se le recibió exposición espontánea al empleado recibida por la disciplinada; el 13 de septiembre de 2016, le endilgaron cargos en su contra por la falta contemplada en el artículo 89.3 del Reglamento Interno de Trabajo, por sus inasistencias; el 9 de noviembre del mismo año se decidió dar por terminado el contrato de trabajo; el 28 de diciembre de 2016 el señor González presentó recurso de apelación y allegó certificación emanada de la profesional del derecho aquí disciplinada; el 24 de febrero de 2017 se modificó la sanción impuesta al trabajador, suspendiendo el contrato de trabajo por el término de 8 días, y se ordenó la compulsa de copias para que la abogada fuera investigada por la omisión en denunciar los hechos y por las irregularidades al expedir la certificación.
- Ofició de la gerencia de Gestión Humana, en el que certificó que la abogada estuvo encargada de la gerencia por el término comprendido entre el 15 de diciembre de 2015 (con memorando AB-14579-2015 de 14 de diciembre de 2015) hasta el 15 de marzo de 2016 (con memorando GH 400-2016-914, de la misma fecha). En el mismo oficio se informó que, para el 27 de diciembre de 2016, la disciplinable ya no estaba en esa dependencia.

Por lo anterior, es claro que se contó con pruebas que demostraban la responsabilidad disciplinaria, en el sentido que elaboró y suscribió una certificación para hacerla valer como prueba en una actuación



administrativa argumentando un cargo que no ostentaba para ese momento.

También debe aclarársele a la apelante que las pruebas que allegó dentro del disciplinario, se utilizaron para archivar la investigación respecto a la posible retención de dineros, producto del pago de la indemnización por el despido injusto, sin que justificara porque después de tanto tiempo puso en conocimiento unos hechos, certificando una situación con un cargo que ya no ostentaba.

Entonces se concluye que sí existió prueba para establecer la responsabilidad disciplinaria por parte de la abogada, pues, aunque los hechos descritos en la certificación no fueran falsos, la calidad con la que expidió dicho documento no correspondía, pues en ese momento [27 de diciembre de 2016] no ostentaba el cargo de asesora encargada de Gestión Humana de Aguas de Bogotá.

Finalmente, indicó la disciplinada que la sanción de censura no era razonable, además no se habían determinado los motivos cualitativos para imponérsela.

Contrario a lo manifestado por la apelante, frente a la sanción impuesta, encuentra la Comisión que la misma está acorde y consulta los parámetros establecidos en los artículos 40 y 45 de la Ley 1123 de 2007.

Además, consagra los criterios de graduación previstas en el artículo 13 de la ley 1123 de 2007, estos son los principios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad, sin que se evidencien razones o circunstancias que difieran de lo resuelto por el *a quo* y que conduzcan a reconsiderar lo allí decidido.



Igualmente, la sanción de censura fue motivada por el seccional de instancia, en el sentido de argumentar que se debía tener en cuenta para la dosificación, que la abogada expidió la certificación con el objeto de poner en conocimiento unos hechos que habían sucedido y que evitaban un mayor perjuicio al trabajador al interior del proceso disciplinario.

Así las cosas, la sanción de censura resulta razonable, teniendo en cuenta lo expuesto por la Corte Constitucional, cuando señaló: *“la razonabilidad hace relación a que un juicio, raciocinio o idea esté conforme con la prudencia, la justicia o la equidad que rigen para el caso concreto. Es decir, cuando se justifica una acción o expresión de una idea, juicio o raciocinio por su conveniencia o necesidad”*, en el sentido que, con su conducta dolosa, conocía que no podía elaborar y suscribir un documento destinado a servir de prueba en el proceso administrativo, como titular de un cargo que no ostentaba, y teniendo en cuenta que conocía del proceso disciplinario que se siguió en contra del trabajador.

En conclusión, revisados a plenitud cada uno de los argumentos expuestos por la disciplinada, esta Comisión encuentra que estos no revisten la contundencia suficiente que obligue a revocar la decisión apelada y, por ende, despachará de forma desfavorable el recurso y confirmará la decisión de la primera instancia.

En mérito de lo expuesto, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,



RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 30 de junio de 2020 proferida por la entonces Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Bogotá, en la que resolvió sancionar a la abogada **DORIS MARGARITA ZÚÑIGA CARVAJAL** con CENSURA, por incurrir de manera dolosa en la falta contemplada en el numeral 11 del artículo 33 de la Ley 1123 de 2007, en desconocimiento del deber consagrado en el numeral 6º del artículo 28 de la misma norma, por las razones expuestas en la parte considerativa.

SEGUNDO: EFECTUAR las notificaciones judiciales a que haya lugar, utilizando para el efecto los correos electrónicos, incluyendo en el acto de notificación copia integral de la providencia notificada, en formato PDF no modificable. Se presumirá que el destinatario ha recibido la comunicación, cuando el iniciador recepcione acuso de recibo, en este caso se dejará constancia de ello en el expediente y adjuntará una impresión del mensaje de datos y del respectivo acuse de recibo certificado por el servidor de la Secretaría Judicial.

TERCERO: Una vez realizada la notificación, remítase la actuación a la Comisión Seccional de origen, para los fines pertinentes.

CUARTO: Ejecutoriada esta providencia, remítase copia de la misma a la oficina del Registro Nacional de Abogados, con la constancia del acto procesal enunciado, data a partir de la cual la sanción empezará a regir.



COMISIÓN NACIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL
M.P. DRA. MAGDA VICTORIA ACOSTA WALTEROS
Radicación No. 110010102000201703421 01
Referencia: ABOGADOS EN APELACIÓN

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JULIO ANDRÉS SAMPEDRO ARRUBLA
Presidente

DIANA MARINA VÉLEZ VÁSQUEZ
Vicepresidenta

MAGDA VICTORIA ACOSTA WALTEROS
Magistrada

ALFONSO CAJIAO CABRERA
Magistrado

JUAN CARLOS GRANADOS BECERRA
Magistrado

CARLOS ARTURO RAMÍREZ VÁSQUEZ
Magistrado

MAURICIO FERNANDO RODRÍGUEZ TAMAYO
Magistrado



COMISIÓN NACIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL
M.P. DRA. MAGDA VICTORIA ACOSTA WALTEROS
Radicación No. 110010102000201703421 01
Referencia: ABOGADOS EN APELACIÓN

YIRA LUCÍA OLARTE ÁVILA
Secretaria Judicial