

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

Bogotá D.C., diecisiete (17) de febrero de dos mil dieciséis (2016)

Magistrada Ponente: **Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ**

Radicado No. **660011102000201200137 03 (9935-21)**

Aprobado según Acta de Sala No. 14

**ASUNTO**

Procede la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, a resolver el recurso de **apelación** interpuesto por el apoderado del disciplinado, contra el proveído de 21 de agosto de 2014, proferido por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Risaralda, con ponencia del Magistrado JORGE ISAAC POSADA HERNÁNDEZ<sup>1</sup>, mediante el cual se sancionó al doctor MANUEL ANTONIO MARÍN ARREDONDO, con destitución del cargo de Juez Promiscuo Municipal de Guática (Risaralda), e inhabilidad general por diez años, *“por haber incurrido en forma gravísima y dolosa, en la infracción de los deberes consagrados en el artículo 153 numeral 1 de la Ley 270 de 1996, por violación del artículo 2, numeral 2, de la Ley 1010 de 2006, en consonancia con los artículos 169, 170 y 171 de la primera de las leyes mencionadas y con el artículo 196 de la Ley 734 de 2002”*.

**HECHOS Y ACTUACIÓN PROCESAL RELEVANTE**

**1.-** La presente investigación disciplinaria tuvo como génesis la queja presentada por la señora NINY YOHANA GUACHAPA GRAJALES, el 14

---

<sup>1</sup> En Sala dual con el Magistrado LUIS LEOCADIO TAVERA MANRIQUE



**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA**

**M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ**  
Radicado No. **660011102000201200137 03 (9935-21)**  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

de febrero de 2012, contra el doctor MANUEL ANTONIO MARÍN ARREDONDO, en su calidad de Juez Promiscuo Municipal de Guática (Risaralda), en el cual manifestó que el 9 de febrero de 2012 el Juez requirió a la quejosa quien trabajaba en el Juzgado como Citadora, con el fin de practicarle un examen escrito para evaluar su ortografía y redacción, pues proyectaba autos, posteriormente le entregó un memorando con copia a la hoja de vida por haber cerrado el Juzgado antes de la hora legal establecida.

A los pocos días el Juez la llamó a su Despacho y le informó que lo mejor era que presentara su carta de renuncia de lo contrario la declararía insubsistente y no tendría opción alguna de volver a trabajar en la Rama Judicial, además la quejosa afirmó que la quería despedir para ingresar a su compañera permanente MAGDALENA QUICENO MARÍN y el Juez disciplinado le aseguró que si renunciaba él la reintegraría cuando se retirara como pensionado de la rama judicial.

Ante esta actitud la quejosa procedió hacerle un requerimiento formal sobre el motivo de la evaluación; en su respuesta el inculpado le dijo que había tenido un margen de 46 errores y le dio a entender que era una persona inepta y con un bajo nivel académico sintiéndose humillada. (fls. 1al 3 c.o 1ra instancia).

**2.-** El 29 de febrero de 2012, el Magistrado Instructor ordenó la apertura de investigación disciplinaria contra el doctor MANUEL ANTONIO MARÍN ARREDONDO, en su condición de Juez Promiscuo Municipal de Guática y decretó algunas pruebas (folio 17 y 21 c.o).

**3.-** El 12 de abril de 2012, ante el Consejo Seccional de Instancia, rindió declaración el doctor JUAN CARLOS MORALES RAMÍREZ, quien señaló



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

haber fungido como Juez Promiscuo Municipal de Guática entre el 3 al 31 de octubre de 2013, durante ese tiempo indicó que la quejosa cumplía cabalmente con su funciones y era respetuosa con los demás compañeros; al ser interrogado sobre la señora MAGDALENA QUICENO MARÍN manifestó no conocerla, pero indicó que tenía entendido que era la esposa o compañera del aquí disciplinado. (Folio 31 a 32 c.o)

**4.-** El 11 de abril de 2012, el Funcionario investigado presentó por escrito su versión libre, señalando que la inconformidad de la quejosa radicaba en el hecho de haberle realizado un examen de ortografía, lo cual realizó para medir el verdadero desempeño, pero como esto la enojó al otro día en forma escrita la exfuncionaria (quejosa) solicitó le informara el motivo de la evaluación.

Señaló que a partir de ese momento, empezó a ir a trabajar de forma “*mal humorada*”, y procedió a interponer la “*denuncia administrativa*” que se convirtió en la presente queja disciplinaria.

Indicó que en 14 años que lleva como Juez, nunca ha habido queja alguna sobre sus funciones como jefe, porque ha tratado de ser siempre cordial, lo cual puede ser corroborado con los funcionarios que ha tenido a cargo.

Respecto a lo manifestado por la quejosa en el sentido de querer sacarla del cargo para vincular a su actual pareja, dijo que eso es mentira y además no tendría sentido, pues claramente él no podía hacer esto, de otra parte señaló tampoco ser cierto que la hubiera maltratado, acosado o amenazado, pues todos los llamados de atención se los hacía el Secretario del Despacho quien era su jefe inmediato, en un principio esos



**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA**

**M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ**  
Radicado No. **660011102000201200137 03 (9935-21)**  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

llamados de atención fueron verbales por la amistad que los une a los dos (quejoso y secretario) y posteriormente de forma escrita.

Manifestó que otro punto el cual tuvo en cuenta para tomar la decisión de declararla insubsistente, fue porque un día cerró el Despacho antes de la hora indicada *“Este hecho fue pues la gota que derramó el vaso”*, pues aunado a su falta de compromiso laboral y las falencias en conocimientos, lo cual todo está soportado, bajo un debido proceso decidió retirarla del cargo. (Folios 36 a 42 y anexos del 43 a 69 c.o)

**5.-** Mediante Auto del 27 de abril de 2012 el Magistrado de Instancia se ordenó el cierre de la investigación (Folio 74 c.o)

**6.-** La Sala de instancia al evaluar el mérito de la investigación adelantada en disfavor del doctor MANUEL ANTONIO MARÍN ARREDONDO, en su calidad de Juez Promiscuo Municipal de Guática (Risaralda), para la época de los hechos, dispuso en providencia del 6 de septiembre de 2012, formular cargos disciplinarios contra el funcionario investigado por presunto incumplimiento del deber funcional previsto en el numeral 1° del artículo 153 de la Ley 270 de 1996, por violación al artículo 2°, numeral 2, de la Ley 1010 de 2006, en consonancia con los artículos 169, 170 y 171 de la primera de las leyes mencionadas y con el artículo 196 de la ley 734 de 2002 de manera gravísima y dolosa.

Se tuvo como fundamento argumentativo de dicha decisión lo siguiente:

Consideró la Sala de primer grado que el procedimiento empleado por el funcionario judicial inculpado para declarar insubsistente a la quejosa corresponde a una actuación abiertamente arbitraria. Además de ilegal e injusta; por otra parte observó que el cargo desempeñado por la quejosa



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

en el juzgado bajo la dirección del inculcado es de carrera y no de libre nombramiento y remoción, por tanto para poder declarar la insubsistencia a la funcionaria denunciante, la Resolución de Insubsistencia debía estar sustentada obedeciendo a razones sólidas y las mismas debían exponerse en la correspondiente Resolución.

Para el presente caso consideró la Sala que el examen practicado a la quejosa por parte del Juez inculcado fue “*absurdo y antitécnico*”, pues exigía que la persona elaborara de memoria actuaciones que no hacían parte de sus funciones, sin permitirle el uso del computador, además el resultado de dicho examen no puede corresponder a una evaluación de desempeño de un trabajador que lleva dos años en el cargo, siendo esto un atropello y acoso laboral. (fls. 131-143 c.o 1ra instancia).

**7.-** A folios 148 a 158 obra recusación interpuesta por el doctor EFRÉN DE JESÚS HENAO HENAO, apoderado del funcionario investigado, contra los Magistrados de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Risaralda, por haberse tramitado ante esa Colegiatura con anterioridad, proceso disciplinario contra el mismo funcionario, el cual terminó en sanción.

**8.-** Mediante proveído del 10 de octubre de 2012, los Magistrados de la Sala declararon que no se encontraban impedidos para conocer del presente asunto. (Folios 167 a 170 c.o)

**9.-** Previo a la designación y posesión de Conjueces, en providencia del 4 de diciembre de 2012, en Sala de Conjueces se resolvió que no existía causal alguna de impedimento o recusación, razón por la cual se debía continuar la investigación con los Magistrados estaban adelantando.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

**10.-** El doctor EFRÉN DE JESÚS HENAO HENAO, en su calidad de apoderado de inculpado, rindió descargos en escrito allegado el 27 de septiembre de 2012, esgrimiendo sus correspondientes explicaciones sobre la cuestionada conducta (fls. 148-152); y en escrito separado radicado el mismo día solicitó las siguientes pruebas: (fls. 191-192):

TESTIMONIALES:

- Escuchar en declaración a la citadora que reemplazó a la señora NINY YOHANA GUACHAPA GRAJALES en el Juzgado Promiscuo Municipal de Guática.
- Ampliación de la declaración del señor JULIAN RIVERA OSORIO Secretario del Juzgado Promiscuo Municipal de Guática.
- Ampliación de la declaración del señor JUAN CARLOS MORALES RAMÍREZ, quién fue Juez del Juzgado Promiscuo Municipal de Guática.
- Ampliación de la queja de la señora NINY YOHANA GUACHAPA GRAJALES.

INSPECCIÓN JUDICIAL: Realizar inspección judicial al Juzgado Promiscuo Municipal de Guática, para establecer como era el lugar de trabajo de la quejosa y el estado del archivo.

Y como otras pruebas solicitó:

*“Oficiar a la Sala Administrativa de esta Corporación, para que remita copia del formulario de calificación de empleados sin funciones de sustanciación, establecido para la Rama Judicial, y responda las siguientes preguntas: determinar si es cierto que la señora NINI JOHANA GUACHAPA, se encontraba laborando de forma provisional; si es cierto que la señora GUACHAPA no había concursado para el cargo que*



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

*ocupaba y por lo tanto no tenía expectativa para ocupar el mismo; si es cierto que la señora GUACHAPA no estaba en carrera administrativa; si es cierto que para realizar un examen sobre ortografía y gramática, se debe permitir siempre el uso de computador al examinado, porque así lo exige la norma legal; si es cierto que todos los computadores que tienen los juzgados y específicamente el que usaba la señora GUACHAPA, tiene incorporado un diccionario que automáticamente corrige los errores gramaticales y ortográficos; Si es cierto que el examen realizado a la señora GUACHAPA, es ilegal contrario a las normas porque no se siguió con los ítems allí contenidos, y porque existe otra forma de calificación diferente al realizado para los funcionarios en cargos provisionales, Si encuentran procedente que un examen sobre ortografía y gramática se haga mediante un computador que precisamente contiene diccionarios”.*

**11.-** Mediante proveído del 20 de febrero de 2013, la Sala a quo se pronunció sobre la solicitud de pruebas solicitadas por el apoderado del funcionario encartado, ordenado las testimoniales, ofició al Juzgado Promiscuo Municipal de Guática, para que remitiera copia de la hoja de vida de la denunciante, los CDs contentivos del trabajo que realizaba, copia del llamado de atención por haber cerrado el Despacho antes de la hora legal y copia de la Resolución por la cual nombró como citadora a la persona que reemplazó a la quejosa.

Por otra parte negó: i). La inspección judicial y ii). Oficiar a la Sala Administrativa de esta Corporación, para que remitiera copia del formulario de calificación de empleados sin funciones de sustanciación, establecido para la Rama Judicial, y respondiera unas preguntas.

Para arribar a tal negativa la Sala a quo sostuvo:



**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA**

**M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ**  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

Con relación a la inspección judicial reclamada con el fin de verificar el estado actual de los archivos de ese despacho, estimó que la misma no es conducente ni pertinente, pues el estado actual del archivo del Juzgado no tiene relación con los hechos los cuales dieron origen a la formulación de cargos.

Respecto a lo solicitado en el numeral segundo: Afirmó por una parte que los formularios corresponden a una prueba repetitiva, pues estos formatos obran en el expediente a folio 112 a 114; respecto a las preguntas las consideró impertinentes e inconducentes pues no se ha desconocido que la quejosa no ha concursado, ni se encontraba en carrera administrativa, tampoco se desconoce que el computador tiene incorporado un diccionario y en cuanto a la forma de realizar el examen de un empleado, no le corresponde conceptuarlo a la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura, como tampoco determinar sí en el caso concreto el examen fue legal o no. (fls. 202-210 c.o. 1ra instancia).

**12.-** El doctor EFRÉN DE JESÚS HENAO HENAO, en escrito presentado el 5 de marzo de 2013, interpuso el recurso de apelación contra la anterior providencia, precisando sobre la necesidad de obtener el decreto de las pruebas denegadas, argumentando con relación a cada una lo siguiente:

- Frente a la inspección judicial: Afirmó que su finalidad es demostrar en forma real que la declarada insubsistente y aquí quejosa realizaba en forma insuficiente su labor sin justificación alguna para hacerlo, además determinar cuales eran las condiciones de trabajo de la denunciante, pues entre los varios cargos realizados a su defendido uno de ellos fue el acoso laboral y una de las formas de acoso laboral es tener a la



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

trabajadora en lugares no adecuados ya sea por humedad, poco espacio, no dotarla de elementos de trabajo, entre otras.

- En cuanto a oficiar a la Sala Administrativa de esta Corporación, para que remita copia del formulario de calificación de empleados sin funciones de sustanciación, establecido para la Rama Judicial, y responda unas preguntas: Afirmó no existir otra manera de probar lo que se alega, pues los funcionarios en provisionalidad no se evalúan, sino con la certificación de la Sala Administrativa por lo tanto es importante la prueba, además como en el pliego de cargos se manifestó que la prueba realizada por su prohijado es “*antitécnica*” y la Sala Administrativa es la competente para indicar si ello es cierto o no, pues bajo su orientación se diseñan los formularios de calificación, por tanto de no decretarse la prueba, su representado quedaría sin forma de demostrar el haber cumplido con el deber de calificar a una funcionaria en provisionalidad, por no ser una exigencia legal. (fl. 218 a 221 c.o 1ra instancia).

**13.-** En proveído del 24 de julio de 2013, el Consejo Seccional de la Judicatura de Risaralda, resolvió no reponer el Auto del 20 de febrero de 2013 y conceder el recurso de apelación en efecto devolutivo. (Folio 243 a 247 c.o)

**14.-** Esta Superioridad en providencia del 9 de octubre de 2013, resolvió:

***“REVOCAR PARCIALMENTE*** la providencia objeto de apelación de fecha 20 de febrero de 2013, por medio de la cual la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Risaralda negó unas pruebas requeridas, las cual quedará así:

- **CONFIRMAR:** La negación de la inspección judicial, por las razones expuestas en la parte motiva.

- **DECRETAR:** la práctica de la siguiente prueba “Oficiar a la Sala Administrativa de esta Corporación, para que remita copia del



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

*formulario de calificación de empleados sin funciones de sustanciación, establecido para la Rama Judicial, y responda las siguientes preguntas: determinar si es cierto que la señora NINI JOHANA GUACHAPA, se encontraba laborando de forma provisional; si es cierto que la señora GUACHAPA no había concursado para el cargo que ocupaba y por lo tanto no tenía expectativa para ocupar el mismo; si es cierto que la señora GUACHAPA no estaba en carrera administrativa; si es cierto que para realizar un examen sobre ortografía y gramática, se debe permitir siempre el uso de computador al examinado, porque así lo exige la norma legal; si es cierto que todos los computadores que tienen los juzgados y específicamente el que usaba la señora GUACHAPA, tiene incorporado un diccionario que automáticamente corrige los errores gramaticales y ortográficos; Si es cierto que el examen realizado a la señora GUACHAPA, es ilegal contrario a las normas porque no se siguió con los ítems allí contenidos, y porque existe otra forma de calificación diferente al realizado para los funcionarios en cargos provisionales, Si encuentran procedente que un examen sobre ortografía y gramática se haga mediante un computador que precisamente contiene diccionarios” (Folio 4 a 14 anexo 1)*

**15.-** Una vez allegados los expedientes a la Colegiatura de instancia, se recibió la declaración de la señora MARTHA CECILIA GARCÍA RAMÍREZ, quien señaló que trabaja como citadora en el Juzgado Promiscuo Municipal de Guática, desde marzo de 2012, indicando que remplazó en el cargo a la quejosa; manifestó que encontró los archivos del despacho muy desordenados y se encuentra todavía organizándolos, respecto del trato con el titular del despacho, indicó que es una persona respetuosa y su trato es amable.

Finalmente indicó que antes de ser posesionada, el funcionario investigado le realizó un examen de ortografía y redacción. (Folios 227 a 229 c.o)



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

**15.-** Declaración del señor JULIAN RIVERA OSORIO, es secretario del Juzgado Promiscuo Municipal de Guática, desde el año 2006, respecto al tema en estudio indicó que en una oportunidad el funcionario investigado le llamó la atención a él y a NINY JOHANA GUACHAPA (quejosa), por haber cerrado 10 minutos antes el Juzgado, señalando que de su parte había tenido que salir a realizar una diligencia importante y además era la primera vez, respecto a GUACHAPA, fue más fuerte con ella porque no era la primera vez que ocurría, indicando que delante suyo le solicitó la renuncia para *“darle la oportunidad a la señora MAGDALENA QUICENO MARÌN, de reemplazarla”*.

Respecto al trabajo desempeñado por la quejosa, indicó que ella *“no mejoraba en su escritura, presentación, redacción de documentos en sus funciones que le competían en razón a su cargo”*, razón por la cual el declarante en su calidad de Secretario le llamaba la atención, pero al no ver los correctivos le informó al director del despacho, doctor MANUEL ANTONIO MARÌN ARREDONDO. (Folios 230 a 235 c.o)

**16.-** El 21 de marzo de 2014, se corrió traslado a los sujetos procesales para que presentaran sus alegatos de conclusión.

**17.** Mediante Memorial del 21 de marzo de 2014, el apoderado del disciplinado interpuso recurso de reposición en subsidio apelación a fin de que se revoque el Auto que corrió traslado para alegatos debido a que faltaban pruebas por evacuar y que habían sido ordenadas por esta Colegiatura. (Folio 266 c.o)

**18.-** El 18 de marzo de 2014, la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Risaralda, dio respuesta a las preguntas formuladas de las siguientes formas:



**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA**

**M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ**  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

- Sobre a la modalidad de vinculación de la quejosa indicó que es el área de talento humano la encargada de determinar la situación laboral de la misma.

- Respecto si la señora GUACHAPA GRAJALES, había concursado para el cargo que ocupaba, indicó que una vez verificadas las Resoluciones por medio de las cuales se conformaron los Registros de los Seccionales Elegibles, no se encontró que la quejosa hiciera parte de los listados.

- Frente a la pregunta si la quejosa estaba o no en carrera administrativa, indicó que la Sala Administrativa no es la competente para determinar la situación de la señora Guachapa Grajales.

-. Finalmente, en relación a lo restante del formulario sobre los aspectos para la realización de exámenes de ortografía y gramática, el software de revisión de ortografía que tenía en su computador y si era o no procedente el examen que se le practico, indicó que la Sala Administrativa no es la competente para emitir esa clase de respuesta.

**19.-** El 10 de abril de 2014, el Ministerio Público rindió concepto, indicando que el inculpado había declarado insubsistente a la quejosa quien se encontraba como citadora, es decir en un cargo de carrera en provisionalidad, no observando los parámetros establecidos para estos casos, desconociendo normas constitucionales o legales y de manera caprichosa, injusta e ilegal realizó un examen ajeno al ejercicio de las funciones de la quejosa, quien por un término de cuatro años laboró en el Juzgado sin que se presentase contra ella queja alguna, quedando plenamente demostrado que el señor Juez Promiscuo Municipal de Guática, utilizó un escenario equivocado para desvincular del cargo de



**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA**

**M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ**  
Radicado No. **660011102000201200137 03 (9935-21)**  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

carrera a la señora NINY JOHANA GUACHAPA GRAJALES, mediante acto administrativo sin motivación.

De tal forma la Delegada del Ministerio Público consideró que el comportamiento del doctor MANUEL ANTONIO MARÍN ARREDONDO, amerita reproche disciplinario. (Folios 267 a 273 c.o)

**20.-** La Colegiatura de primera instancia el 30 de abril de 2014 resolvió reponer el Auto del 21 de marzo de 2014. (Folios 277 a 282 c.o)

**21.-** La Dirección Ejecutiva Seccional Risaralda, envió certificación en el cual señalaron que la señora NINY YOHANNA GUACHAPA GRAJALES, desempeñó el cargo de citador grado 3 en provisionalidad del Juzgado Promiscuo Municipal de Guática desde el 11 de febrero de 2008 hasta el 19 de febrero de 2012. (Folio 298 c.o)

### **DE LA DECISIÓN APELADA**

La Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Risaralda, mediante sentencia del 21 de agosto de 2014 sancionó al doctor MANUEL ANTONIO MARÍN ARREDONDO, con destitución del cargo de Juez Promiscuo Municipal de Guática (Risaralda), e inhabilidad general por diez años, *“por haber incurrido en forma gravísima y dolosa, en la infracción de los deberes consagrados en el artículo 153 numeral 1 de la Ley 270 de 1996, por violación del artículo 2, numeral 2, de la Ley 1010 de 2006, en consonancia con los artículos 169, 170 y 171 de la primera de las leyes mencionadas y con el artículo 196 de la Ley 734 de 2002”*.



**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA**

**M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ**  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

Para la Sala a quo está demostrado que el funcionario investigado de forma malintencionada, arbitraria y aplicando indebidamente las normas de carrera, desde el inicio intentó sacar del cargo a la empleada, sin importarle los medios ni las consecuencias dañinas que tal actuación genera tanto para la persona, como eventualmente para el Estado, correspondiendo tal comportamiento a un acoso laboral consagrado en el numeral 2 del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006.

Respecto a la sanción indicó que teniendo en cuenta, la modalidad de la conducta, las circunstancias que lo rodearon, la afectación económica y moral sufrida por la quejosa con ese proceder, el obrar de antecedentes disciplinarios en contra del funcionario investigado, el no haber procurado resarcir el daño causado y la culpabilidad que se calificó en el auto de cargos a título de dolo la sanción de destitución del cargo de Juez Promiscuo Municipal de Guática (Risaralda), e inhabilidad general por diez años, la considera proporcional y justa. (Folios 312 a 341 c.o)

### **DE LA APELACIÓN**

Inconforme con esta decisión, el denunciante, mediante memorial suscrito el 5 de septiembre de 2014, el apoderado del disciplinado interpuso recurso de apelación, argumentando:

- No hay elementos probatorios que demuestren la comisión de una conducta que viole gravemente las disposiciones de la Ley 1010 de 2006 y el numeral 1 del artículo 44,45 y 46 de la Ley 734 de 2002.
- Indicó que su defendido siempre le garantizó a la quejosa su derecho a la defensa, sin perder de vista los lineamientos objetivos



**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA**

**M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ**  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

trazados en los artículos 169,170 de la Ley 270 de 1996, motivando la Resolución de insubsistencia y otorgándole los recursos de Ley.

- No se estructura un acoso laboral al no existir conductas constantes o repetitivas, simplemente se le hacían requerimientos para que cumpliera bien su trabajo, de lo cual se realizaban informes y cartas quedando todo documentado.

### **ACTUACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA**

**1.-** Mediante auto del 30 de septiembre de 2014, la Magistrada Ponente avocó conocimiento de las diligencias, se ordenó correr traslado al Ministerio Público, recaudar los antecedentes disciplinarios del investigado, e informar si cursó algún otro proceso por los mismos hechos en esta Corporación (fl 4 c.o. 2ª instancia).

**2.-** La Secretaria Judicial de la Sala notificó personalmente al agente del Ministerio Público de dicha decisión el 7 de octubre de 2014 y se abstuvo de emitir concepto. (fl. 6 c.o. 2ª instancia).

**3.-** Por Secretaría Judicial se allegó certificado de antecedentes disciplinarios de fecha 15 de octubre de 2014 en cual consta que el doctor MANUEL ANTONIO MARIN ARREDONDO, en su calidad de Juez Segunda Promiscuo Municipal de Guatica, registra una sanción de un mes de suspensión, por la falta contemplada en la Ley 270 de 1996 artículo 153 numeral 4, inicio sanción 1 de octubre de 2011. (fl. 9 c.o. segunda instancia).

**4.-** Mediante certificación emitida por Secretaria Judicial de esta



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

Colegiatura de fecha 9 de noviembre de 2014 se hizo constar que no cursan otros procesos disciplinarios con fundamento en los mismos hechos (fl.12 c.o. segunda instancia).

5.- El 16 de octubre de 2014, el apoderado del funcionario investigado presentó escrito ratificando lo ya señalado en su escrito de apelación, siendo enfático en la inexistencia de un acoso laboral. (Folios 16 a 9 c.o)

## CONSIDERACIONES

### 1.- Competencia

Conforme a lo dispuesto en los artículos 256 numeral 3º de la Constitución Política; 112 numeral 4º de la Ley 270 de 1996, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura es competente para conocer de los recursos de apelación contra las decisiones proferidas en primera instancia por las Salas Jurisdiccionales Disciplinarias de los Consejos Seccionales de la Judicatura.

Y si bien, en razón a la entrada en vigencia del Acto Legislativo No. 02 de 2015, se adoptó una reforma a la Rama Judicial, denominada “equilibrio de poderes”, en lo atinente al Consejo Superior de la Judicatura, literalmente en el párrafo transitorio primero del artículo 19 de la referida reforma constitucional, enunció: “(...) **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**”.



**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA**

**M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ**  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

En el mismo sentido, la Sala Plena de la Corte Constitucional en Autos 278 del 9 de julio de 2015 y 372 del 26 de agosto de 2015, al pronunciarse respecto a la competencia para conocer conflictos de jurisdicciones, decantó el alcance e interpretación de la entrada en vigencia del referido Acto Legislativo No. 02 de 2015, concluyendo que en relación a las funciones que se encontraban a cargo de esta Sala, las modificaciones introducidas quedaron distribuidas de la siguiente manera: (i) la relacionada con el ejercicio de la jurisdicción disciplinaria, pasó a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, órganos creados en dicha reforma (artículo 19), y (ii) la relacionada con dirimir los conflictos de competencia que surjan entre las distintas jurisdicciones, fue asignada a la Corte Constitucional (artículo 14). En cuanto hace al conocimiento de las acciones de tutela, como ya se mencionó, el parágrafo del artículo 19 dispuso expresamente que “la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las 5 Comisiones Seccionales de Disciplina Judiciales no serán competentes para conocer de acciones de tutela”.

Reiteró la Corte Constitucional que en relación a las funciones jurisdiccionales del Consejo Superior de la Judicatura, lo decidido en el Acto legislativo 02 de 2015, así: “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”, en consecuencia, conforme las medidas transitorias previstas en el Acto Legislativo 002 de 2015, estimó la Guardiana de la Constitución que hasta tanto los miembros de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial no se posesionen, los Magistrados de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura deben continuar en el ejercicio de sus funciones, lo cual significa que actualmente está Colegiatura conserva sus competencias,



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

es decir, se encuentra plenamente habilitada para ejercer, no sólo la función jurisdiccional disciplinaria, sino también, para dirimir los conflictos de competencia que surjan entre las distintas jurisdicciones y para conocer de acciones de tutela.

## **2.- De la Condición del Disciplinado:**

El Tribunal Superior del Distrito de Risaralda, certificó que el doctor MANUEL ANTONIO MARÍN ARREDONDO, desempeña el cargo de JUEZ PROMISCOU MUNICIPAL DE GUÁTICA, en propiedad, desde el 6 de marzo de 1997 hasta la fecha de la certificación 14 de marzo de 2012.

## **3.- De la falta endilgada.**

El doctor MANUEL ANTONIO MARÍN ARREDONDO quien funge como JUEZ PROMISCOU MUNICIPAL DE GUATICA (Risaralda) fue hallado disciplinariamente responsable de infringir los deberes previstos en el numeral 1 del artículo 153 de la Ley 270 de 1996, en concordancia con el artículo 196 de la Ley 734 de 2002 por violación del artículo 2, numeral 2, de la Ley 1010 de 2006, en consonancia con los artículos 169,170 y 171 de la primera de las leyes mencionadas y con el artículo 196 de la Ley 734 de 2002.

### **LEY 270 DE 1996:**

**“ARTÍCULO 153. DEBERES.** *Son deberes de los funcionarios y empleados, según corresponda, los siguientes:*

1. *Respetar, cumplir y, dentro de la órbita de su competencia, hacer cumplir la Constitución, las leyes y los reglamentos.*  
(...)



**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA**

**M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ**  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

**ARTICULO 169. EVALUACION 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, prestarán 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.*

**ARTICULO 170. FACTORES PARA LA EVALUACION.** *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.*

**ARTICULO 171. EVALUACION 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.*

**LEY 734 DE 2002**

**“Artículo 196.** *Falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria y da lugar a acción e imposición de la sanción correspondiente el incumplimiento de los deberes y prohibiciones, la incursión en las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de intereses previstos en la Constitución, en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia y demás leyes. Constituyen faltas gravísimas las contempladas en este código”.*

**Ley 1010 de 2006**

**Artículo 2º.** *Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a*



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

*causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.*

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

*(...)*

*2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.*

#### **4- De la apelación.**

Ahora bien, al tenor del párrafo del artículo 171 de la Ley 734 de 2002, cuyo texto legal es el siguiente: *“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).

#### **5.- Del Recurso de Apelación:**

La presente investigación disciplinaria tuvo como génesis la queja presentada por la señora NINY YOHANA GUAPACHA GRAJALES, el 14 de febrero de 2012, contra el doctor MANUEL ANTONIO MARÍN ARREDONDO, en su calidad de Juez Promiscuo Municipal de Guática (Risaralda), en el cual manifestó que el 9 de febrero de 2012 el Juez requirió a la quejosa quien trabajaba en el Juzgado como Citadora, con el fin de practicarle un examen escrito para evaluar su ortografía y redacción, pues proyectaba autos, posteriormente le entregó un



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

memorando con copia a la hoja de vida por haber cerrado el Juzgado antes de la hora legal establecida.

A los pocos días el Juez la llamó a su Despacho y le informó que lo mejor era que presentara su carta de renuncia de lo contrario la declararía insubsistente y no tendría opción alguna de volver a trabajar en la Rama Judicial, además la quejosa afirmó que la quería despedir para ingresar a su compañera permanente MAGDALENA QUICENO MARÍN y el Juez disciplinado le aseguró que si renunciaba él la reintegraría cuando se retirara como pensionado de la rama judicial.

Ante esta actitud la quejosa procedió hacerle un requerimiento formal sobre el motivo de la evaluación; en su respuesta el inculpado le dijo que había tenido un margen de 46 errores y le dio a entender que era una persona inepta y con un bajo nivel académico sintiéndose humillada.

Finalmente, la quejosa quien laboraba como citadora en provisionalidad dentro de un cargo de carrera, fue declarada insubsistente el 17 de febrero de 2012, por el Funcionario investigado, lo cual considera arbitrario.

El **primer y tercer** punto de apelación presentado por el apoderado del funcionario sancionado, está fundamentado en indicar que no existió acoso laboral, pues no se dan los requisitos para que se configure el acoso.

Para resolver este primer elementos exculpativo, la Sala recuerda que mediante la Ley 1010 de 2006 se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el *acoso laboral* y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, con el fin de prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, conductas que, en los casos de servidores públicos, son constitutivas de falta disciplinaria, cuya competencia radica en la Sala Disciplinaria del Consejo Superior y Seccionales de la Judicatura.

De acuerdo con lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, “... *se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo...*”. Señala la norma en cita, que el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

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

*“2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.*

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



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

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

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

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

De igual forma hay actuaciones y funciones que se adelantan dentro de ámbito laboral que no constituyen acoso laboral, siendo estas:

- a) Los actos destinados a mantener la disciplina
- b) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial
- c) La formulación de circulares o memorandos
- d) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios
- e) Las actuaciones administrativas encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa.
- f) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes y así como de no incurrir en las prohibiciones.
- g) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

De acuerdo con las disposiciones legales, los comportamientos que pueden constituir acoso laboral son, entre otros, ataques verbales, insultos, ridiculización, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas constantes de despido, sobrecarga de trabajo, aislamiento



**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA**

**M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ**  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

social, falsos rumores, no tener en cuenta problemas físicos o de salud del trabajador y las agresiones físicas.

Véase que frente a las conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral –según la quejosa-, se ordenaron recaudar los testimonios de la mayoría de los funcionarios que trabajaban con ellos y todos estos coincidieron en señalar que el disciplinado era una persona exigente con su trabajo, pero de buenas maneras, además ninguna de ellos indicó que hubiera escuchado algún comentario desobligante constitutivo de acoso laboral, pues únicamente se tiene el dicho de la quejosa, lo cual se encuentran desvirtuado con las probanzas allegadas y descritas en líneas anteriores.

Ahora bien, el propio secretario del Juzgado doctor JULIAN RIVERA OSORIO en el testimonio rendido señaló que en una ocasión habían cerrado el Juzgado más temprano de la hora establecida y por tal motivo les llamó la atención el investigado, también afirmó que la quejosa cometía varios errores en su trabajo y este en su calidad de Secretario y jefe directo le llamaba la atención, cuando los errores empezaron aumentar le informó al director del Juzgado, también indicó que en alguna ocasión se dio cuenta que el Juez le solicitó la renuncia.

Por tanto, no se puede indicar que exigir al trabajador que cumpla sus funciones de forma eficiente sea una causa de acoso laboral, además dentro de la hoja de vida de la quejosa obran varios llamados de atención, hay fotos que demuestran el estado del archivo que era su responsabilidad, ahora respecto al dictado de ortografía realizado por el Juez investigado a la quejosa, resulta una forma de confrontar como es su trabajo, lo cual no se puede tomar como una “*Persecución laboral*”,



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

pues dentro de sus funciones debía elaborar diferentes escritos, parte de ese dictado que obra a folios 69 y 70 del anexo 1 indica:

*“Los derechos susetorales de los interesados dependen entonces del orden cronológico que murieron haquellas personas acontecimiento que se pueden presentar varias cituacones, abria que averiguar entonces, cual de los hermanos murió primero, pa asi establecer el orden a heredar”*  
(sic a lo transcrito)

La Corte Constitucional, en Sentencia de Constitucionalidad C-780/07 Magistrado Ponente, doctor HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO, realizó un estudio acerca del espíritu de la Ley 1010 de 2006, así como los antecedentes de la misma, de lo cual se puede extraer lo siguiente:

***“El acoso laboral o “mobbing” como conducta violatoria de los derechos del trabajador y su desarrollo en el Derecho comparado***

*11.- El acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos, inducen al trabajador a renunciar<sup>2</sup>.*

---

<sup>2</sup> Esta conducta, también conocida con el anglicismo “mobbing”, ha sido definida por el psicólogo alemán Heinz Leymann como la “situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas 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 que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”. Según los estudios de Leymann, los comportamientos que pueden constituir acoso laboral son, entre otros, los siguientes: ataques verbales, insultos, ridiculización, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas constantes de despido, sobrecarga de trabajo, aislamiento social, falsos rumores, acoso sexual, no tener en cuenta problemas físicos o de salud del trabajador y hasta agresiones físicas. Las víctimas, a su vez, suelen sufrir, entre otros síntomas, los siguientes: trastornos de sueño, dolores, síntomas psicósomáticos del estrés, pérdida de memoria, crisis nerviosa, síndrome de fatiga crónica, depresión y afectación de las relaciones familiares. Así las cosas, en el acoso laboral suelen encontrarse presentes los siguientes elementos: a. Asimetría de las partes. b. Intención de dañar. c. Causación de un daño. d. Carácter deliberado, complejo, continuo y sistemático de la agresión.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

*12.- No obstante, a pesar de su frecuente ocurrencia y los devastadores efectos psicológicos y aún físicos que tales actuaciones generan en quien debe soportarlas, sólo hasta comienzos de este siglo empezaron a darse respuestas legislativas a dicho fenómeno en algunos países de Europa<sup>3</sup>. En efecto, en varios Estados europeos han sido adoptadas normatividades tendentes a evitar y sancionar este tipo de conductas que constituyen el denominado acoso laboral<sup>4</sup>.*

*Así, por ejemplo, Suecia promulgó la Disposición relativa a las medidas a adoptar contra toda forma de persecución psicológica en el trabajo y definió la persecución psicológica, como “recurrentes acciones reprobables o claramente hostiles emprendidas contra trabajadores/as individuales, de tipo ofensivo, de tal modo que suponen el aislamiento de estos trabajadores/as del colectivo que opera en el lugar de trabajo”.*

*En igual sentido, la Ley Belga del 11 de junio de 2002 relativa a la protección contra la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo, define el acoso moral, como: “las conductas abusivas y reiteradas de todo género, externas o internas a la empresa o institución, que se manifiesten principalmente en comportamientos, palabras, intimidaciones, actos, gestos y escritos unilaterales, que tengan por objeto o por efecto atentar a la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un trabajador, o de otra persona a la que este capítulo le sea aplicable con ocasión de la ejecución de su trabajo, poner en peligro su empleo o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.*

*El Código de Trabajo francés también incluye una tipificación de la conducta de acoso moral, según la cual “[n]ingún trabajador puede sufrir las conductas repetidas de acoso moral que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de afectar sus derechos y su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional”.*

---

<sup>3</sup> El Parlamento Europeo adoptó la Resolución No. 2339 de 2001 sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. En ésta destacó la gravedad de dicho fenómeno en el continente, por lo cual instó a los Estados miembros a reforzar las acciones destinadas a combatirlo e idear nuevas maneras de hacerle frente. De igual manera, pidió a la Comisión Europea hacer hincapié en el trabajo a largo plazo, sistemático y preventivo para crear un entorno laboral adecuado destinado, entre otras cosas, a combatir el acoso moral y que responda a la necesidad de que se tomen iniciativas legislativas en tal sentido. A los Estados miembros, asimismo, los instó a examinar la definición de acoso moral en sus propios ordenamientos y a elaborar una uniforme; les recomendó, de otra parte, que obliguen a las empresas y a los poderes públicos a poner en práctica políticas de prevención eficaces, así como establecer procedimientos adecuados para solucionar el problema de las víctimas de acoso. (Ver página electrónica: <http://contenidos.universia.es>).

<sup>4</sup> La información relativa a la legislación en diferentes países europeos sobre el denominado “acoso moral” puede ser consultada en las siguientes páginas electrónicas: <http://contenidos.universia.es> y <http://mobbingopinion.bpweb.net>.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

*El Código de Trabajo de Noruega, por su parte, estipula que “los trabajadores no serán sometidos al acoso ni a otra conducta impropia y el trabajo deberá ser organizado de tal forma que no ofenda la dignidad del trabajador”.*

*En la región de Lazio, Italia, existe, igualmente, una regulación del acoso moral adoptada mediante la Disposición para prevenir y combatir el fenómeno del mobbing en el lugar de trabajo, adoptada en 2001, según la cual el acoso moral se configura con “las acciones y comportamientos discriminatorios o vejatorios prolongados en el tiempo, en el lugar de trabajo y dirigidos hacia trabajadores por cuenta ajena, públicos o privados, y realizados por el empresario o por otros compañeros, caracterizándose esta práctica como una auténtica forma de persecución psicológica o violencia moral”<sup>5</sup>.*

*La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha elaborado otra definición del término, según la cual, el mobbing es “la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta”<sup>6</sup>.*

*13.- Si bien en otros países como España, el acoso laboral no ha tenido reconocimiento legislativo, tal conducta ha sido sancionada, y defendidos los derechos de las víctimas, por vía judicial. Los jueces laborales, siguiendo la jurisprudencia sentada por el Tribunal Constitucional en materia de respeto por la dignidad del trabajador, han examinado en sus sentencias las características y efectos que produce esta variedad de acoso en el trabajador. Así pues, partiendo de la jurisprudencia constitucional sobre integridad moral, entendida ésta como una manifestación directa de la dignidad humana, comprensiva tanto de las facetas de la personalidad como de aquellas “de la identidad individual, el equilibrio psicológico, la autoestima o el respeto ajeno que debe acompañar a todo ser humano”<sup>7</sup>, en múltiples ocasiones los jueces laborales se han pronunciado*

<sup>5</sup> En esta normatividad, las acciones reconocidas como acoso son las siguientes:

*“a) Presiones o molestias psicológicas. // b) Calumnias sistemáticas. // c) Maltrato verbal u ofensa personal. // d) Amenazas o actitudes dirigidas a intimidar injustamente o humillar, de forma encubierta o indirecta. // e) Críticas injustificadas y actitudes hostiles. // f) Deslegitimación de la imagen frente a otros sujetos extraños a la empresa, entidad o administración. // g) Exclusión o marginación injustificada de la actividad laboral. // h) Atribución de tareas desmesuradas o excesivas, o de todas formas, apropiadas para provocar serios agravios en relación a las condiciones físicas del trabajador. // i) Impedimentos sistemáticos e injustificados para alcanzar noticias e información relacionadas con la actividad normal del trabajo. // j) Marginación injustificada en el trabajo respecto a la iniciativa formativa, de reclasificación y reciclaje profesional. // k) Ejercicio exasperante y excesivo en la forma de controlar y confrontar el trabajo, idóneo para producir daño e incomodidad”.*

<sup>6</sup> Esta definición fue incluida en el Informe para la discusión en la Reunión de expertos encargada de elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector de los servicios en octubre de 2003 en Ginebra.

<sup>7</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 120, del 2 de julio de 1990.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

*respecto de la ocurrencia de esta conducta<sup>8</sup>, llegando incluso, en un fallo reciente, a reconocer la incapacidad laboral permanente y absoluta por dicha causa. En efecto, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria decidió conceder tal incapacidad a una mujer de 29 años de edad que se desempeñaba como auxiliar de clínica en un centro veterinario y quien fue víctima de acoso sexual y laboral por parte de su jefe. El Tribunal arribó a esa conclusión en consideración a las severas secuelas psicológicas producidas por la situación de acoso denunciada, pues la joven sufría trastorno depresivo, estrés postraumático y crisis de angustia, por lo cual, el Tribunal reconoció su derecho a una pensión habida consideración a la incapacidad producida por las lesiones sufridas<sup>9</sup>.*

*14.- En América los avances legislativos en la materia han sido mucho menos significativos que aquellos alcanzados en varios de los Estados europeos. En buena parte de los países latinoamericanos, a pesar de haberse presentado iniciativas parlamentarias en materia de prevención, control y sanción de las conductas relacionadas con el acoso en el lugar de trabajo, éstas, en su mayoría, no han logrado ser concretadas. La protección de las víctimas de conductas de hostigamiento laboral ha tenido lugar más bien por la vía judicial, como se verá a continuación.*

*En México, por ejemplo, en agosto de 2006, un grupo parlamentario propuso algunas reformas a la Ley Federal del Trabajo con el fin de tipificar el acoso laboral para prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo aquel trato atentatorio contra la dignidad humana en el ámbito laboral<sup>10</sup>, pero la iniciativa no llegó a concretarse. La legislación*

<sup>8</sup> En el encuentro “Mobbing: Nuevas perspectivas. Evaluación de riesgos psicosociales” realizado en Barcelona, España, en 2005, especialistas informaron que entre los años 2000 y 2003, en el país se dictaron más de 150 sentencias relacionadas con el acoso laboral y que sólo en 2004 fueron casi 400 los fallos adoptados por denuncias en la materia. (Ver página <http://www.fundacionprevent.com>.)

<sup>9</sup> Según el diagnóstico del centro hospitalario en donde la ex trabajadora fue atendida, ésta precisaba ayuda para aspectos básicos de la vida cotidiana, al punto que no podía salir a la calle si no iba acompañada. Para el Tribunal las lesiones sufridas la incapacitaban, al impedirle realizar cualquier actividad “con la continuidad, dedicación, eficacia y profesionalidad debida”. (Consultar página electrónica del periódico La República (España): [www.larepublica.es](http://www.larepublica.es)).

<sup>10</sup> La reforma propuesta consistía en adicionar el articulado de la Ley Federal del Trabajo, con las siguientes disposiciones: “Artículo 52 A. El acoso laboral consiste en cualquier conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un patrón, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. // Artículo 52 B. Sin ser una enumeración restrictiva, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales: I. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes del trabajador; // II. Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre; // III. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad; // IV. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia, mediante la descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario y cualquier otra forma de producir desmotivación laboral; // V. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social; // VI. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, como la privación,



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

*existente en la materia se contrae a la tipificación de la conducta de acoso sexual<sup>11</sup>, y a un par de estipulaciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo, según las cuales es una justa causa para la terminación unilateral del contrato por parte del trabajador, ser objeto de amenazas o malos tratos provenientes del patrón, su familia o el personal directivo o administrativo<sup>12</sup>, así como la inclusión dentro de las obligaciones del patrón, aquella relativa a la abstención de cualquier tipo de maltrato hacia el trabajador<sup>13</sup>.*

*En Argentina existen dos cuerpos normativos provinciales que constituyen importantes avances en la lucha contra la violencia laboral en los ámbitos públicos de las provincias. Se trata de la Ley 4.148 de Prevención, Control y Erradicación de la Violencia Laboral en el Sector Público, de la provincia de Misiones, y la Ley 12.434 de Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral en los Ámbitos del Estado provincial, de la provincia de Santa Fe. Con todo, en este país, al igual que en otros tantos del continente, a pesar de la carencia de legislaciones concretas en la materia, los jueces, mediante la interpretación sistemática del ordenamiento, han protegido los derechos de quienes se han visto ofendidos con conductas de hostigamiento en los ámbitos laborales. Así, por ejemplo, el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro, profirió, en abril de 2005, un fallo mediante el cual ordenó remitir al tribunal de origen un proceso en el cual el demandante invocaba como causal de despido indirecto la persecución laboral sufrida, después de haber declarado la nulidad del rechazo de la demanda interpuesta. Para ello, el juez colegiado reconoció la ocurrencia de “mobbing” y precisó que éste “se caracteriza por la repetición de comportamientos hostiles, técnicas de desestabilización contra un trabajador que desarrolla como reacción graves problemas psicológicos duraderos, es decir que, se trata de un proceso destructivo sutil que puede llevar a la*

---

ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos. // Artículo 52 C. El acoso laboral es causa de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador. El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se dé y tendrá derecho a que el patrón lo indemnice en los términos del artículo 50”.

<sup>11</sup> El artículo 259-Bis del Código Penal para el Distrito Federal dispone: “Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica, derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador a petición de la parte ofendida”.

<sup>12</sup> El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo dispone textualmente en el aparte pertinente: “...II Incurrir el patrón, sus familiares o su personal directivo o administrativo, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, malos tratos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padre, hijos o hermanos; en los actos a que se refiere la fracción anterior, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; IX. Las análogas a las establecidas en las fracciones anteriores, de igual manera graves y de consecuencias semejantes, en lo que al trabajo se refiere”.

<sup>13</sup> El artículo 132 de la Ley Federal señala: “VI. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra”.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

*discapacidad permanente”, por lo cual consideró que, en virtud del principio in dubio pro operario, el tribunal que había rechazado la demanda debió ponderar los factores de persecución laboral alegados y valorarlos adecuadamente<sup>14</sup>. En el mismo sentido, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, determinó recientemente, que toda conducta “abusiva y persecutoria”, así como el acoso sexual en perjuicio de los trabajadores, desplegada por el empleador, constituye una justa causa de despido del agresor. Tal regla jurisprudencial fue pronunciada con ocasión de la demanda presentada por el subgerente de una empresa, al considerar que su despido había sido injustificado. No obstante, el cuerpo colegiado consideró que dicho despido estaba justificado, pues su conducta había configurado una injuria grave<sup>15</sup>.*

*En Chile, asimismo, se ha dado protección a las víctimas de conductas de acoso en el lugar de trabajo por vía judicial, ya que no existe normatividad específica en dicha materia<sup>16</sup>. Ejemplo de ello lo constituye el fallo dictado por el Segundo Juzgado Civil de Talcahuano el 8 de junio del presente año, en el cual se pronunció a favor de una mujer que se desempeñaba como vendedora en un almacén de cadena, a quien le fue diagnosticado trastorno adaptativo agudo mixto, en situación de mobbing (enfermedad considerada de carácter laboral), por presentar depresión y percepciones negativas hacia el entorno laboral, problemas de sueño, angustia, pánico y ansiedad, ocasionados por el hostigamiento a que se vio sometida por parte de su supervisora durante un período aproximado de dos años. Por dicha causa, la actora dio por terminado el contrato, de manera unilateral, con fundamento en el incumplimiento grave de las obligaciones del empleador, e interpuso una demanda solicitando el pago de una compensación por despido indirecto. El juez accedió a su pretensión y ordenó al empleador pagar a la demandante una indemnización por los años de servicio, aumentada en un 50%, y otra suma por concepto de indemnización por daño moral derivado de la enfermedad profesional de la que la demandada fue encontrada culpable. Realizó para ello un ejercicio de hermenéutica jurídica, a partir de una comprensión sistemática de diversas disposiciones contenidas en el ordenamiento jurídico chileno que brindan protección a las víctimas de acoso moral en el*

<sup>14</sup> La razón que llevó al Superior Tribunal de la Provincia de Río Negro a declarar la nulidad de la sentencia recurrida fue la siguiente: la Cámara del Trabajo de la ciudad de San Carlos de Bariloche, la cual había rechazado la demanda, está compuesta por tres magistrados; dos de ellos expresaron su disenso respecto de la persecución laboral invocada por el actor como causal de autodespido, y el último, simplemente se limitó a adherir a una de las posturas vertidas. Tal falencia en la motivación del voto dirimente, entonces, hacía necesario descalificar el pronunciamiento como acto jurisdiccional válido. (Consultar página electrónica: <http://www.losrecursoshumanos.com>).

<sup>15</sup> Ver página electrónica: [www.mujireshoy.com](http://www.mujireshoy.com).

<sup>16</sup> Se ha presentado un avance en la materia con la expedición del Decreto 73 de 7 de marzo de 2006, que amplía las enfermedades profesionales a, entre otras, estrés, pánico laboral, depresión, angustia, enfermedades relacionadas con la hipertensión, psicosomáticas como colon irritable y úlcera.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

*ámbito laboral<sup>17</sup>, al igual que de instrumentos internacionales como la Declaración de los Derechos del Hombre y el Pacto de San José de Costa Rica, y de aquellos que reconocen los derechos a la no discriminación en el trabajo, a la igualdad ante la ley y la igual protección de ésta a todas las personas<sup>18</sup>.*

Luego entonces, para esta Colegiatura contrario a lo manifestado por la denunciante y el pliego de cargos endilgado por la Sala de primera instancia en relación a un presunto “*acoso laboral*”, no se tipifica, lo que se evidencia es que el inculpado en ejercicio de sus facultades tomó las medidas que consideró necesarias para poder realizar un buen trabajo y prestar un buen servicio, no se puede dejar pasar que un Juzgado Promiscuo sufre de gran congestión laboral, solo cuenta con dos empleados, razón por la cual tales trabajadores deben rendir y ser eficientes en sus labores.

La doctrina ha venido efectuando un análisis de tales eventos, mismo que resulta aplicable a este caso en particular:

*“El abuso del cargo y el abuso de la función son cosas diferentes. El primero se presenta cuando el servidor público aprovecha de modo indebido su vinculación con una situación concreta que él no está llamado a resolver o ejecutar por razón de sus funciones o cuando utiliza su investidura para cometer atropellos y desviarse de lo que legalmente le corresponde. Habrá abuso de la función cuando el disciplinable desborde o*

---

<sup>17</sup> Menciona como fundamentos jurídicos de su decisión los deberes y derechos constitucionales establecidos en el artículo 19 de la Constitución Política; la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos; el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia; los fines esenciales del Estado, como: estar al servicio de la persona humana y promover el bien común; el artículo 2° del Código del Trabajo, el cual reconoce la función social de éste y exige que en las relaciones laborales debe haber un trato compatible con la dignidad de la persona, señalando que es contrario a la dignidad, el acoso sexual, como manifestación de la violencia laboral de género, el cual “*reúne las mismas características de ilicitud, injusticia, falta de equidad y agresión que el acoso moral, concepto más generalizado y que encierra, al igual que la violencia laboral, todos los actos que contravengan las disposiciones anteriormente consignadas*”. Por último, menciona la Ley 16.744, que contempla como enfermedad profesional, todas aquellas que se produzcan con ocasión del trabajo y que causen incapacidad o muerte y el Decreto 73 de 7 de marzo de 2006 que amplía las enfermedades profesionales a, entre otras, estrés, pánico laboral, depresión, angustia, enfermedades relacionadas con la hipertensión, psicosomáticas como colon irritable y úlcera.

<sup>18</sup> Consultar página electrónica: [mobbingopinion.bpweb.net](http://mobbingopinion.bpweb.net).



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

*restrinja indebidamente sus límites o la utiliza con fines protervos”<sup>19</sup>.*

De igual forma esta Colegiatura en varias de sus sentencias entre otras la Radicado, 150001110200020140067201, fallo del 7 de octubre de 2015, (M. P. María Mercedes López), ha indicado que la obligación de los jueces es exigirle a sus empleados y tales requerimientos no constituyen acoso laboral.

Para la Sala es evidente que no se ha probado la configuración de ninguna de las situaciones atrás descritas, tal como lo indicó el apelante en su escrito, por tanto no es posible afirmar que el funcionario investigado incurrió en una conducta de acoso laboral reprochable por parte de esta Corporación, razón por la cual revocará ese cargo endilgado.

Frente al **segundo** punto de apelación señaló el apoderado que su defendido siempre le garantizó a la quejosa su derecho a la defensa, sin perder de vista los lineamientos objetivos trazados en los artículos 169,170 y 171 de la Ley 270 de 1996, motivando la Resolución de insubsistencia y otorgándole los recursos de Ley.

Ahora, la Dirección Ejecutiva Seccional Risaralda, envió certificación en el cual señalaron que la señora NINY YOHANNA GUACHAPA GRAJALES, desempeñó el cargo de citador grado 3 en provisionalidad del Juzgado Promiscuo Municipal de Guática desde el 11 de febrero de 2008 hasta el 19 de febrero de 2012. (Folio 298 c.o)

Respecto a los nombramientos de provisionales en cargos de carrera la

---

<sup>19</sup> Derecho Disciplinario Parte Especial. Estudio Sistemático de las Faltas Gravísimas. Esiquio Manuel Sánchez



**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA**

**M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ**  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

Corte Constitucional en varias de sus Jurisprudencias<sup>20</sup> ha manifestado que los funcionarios públicos que desempeñan en provisionalidad cargos de carrera, gozan de una estabilidad laboral relativa o intermedia, que implica, sin embargo, que el acto administrativo por medio del cual se efectúe su desvinculación debe estar motivado, es decir, debe contener las razones de la decisión, lo cual constituye una garantía mínima derivada, entre otros, del derecho fundamental al debido proceso y del principio de publicidad.

En el fin de garantizar la estabilidad laboral de las personas que se encuentre ocupando cargos de carrera en provisionalidad, la Corte Constitucional ha precisado algunas medidas adoptadas para garantizar los derechos fundamentales de quienes ameritan una especial protección constitucional por estar en condiciones de vulnerabilidad. Entonces, pese a la potestad de desvincular a los funcionarios públicos nombrados en provisionalidad en un cargo de carrera, para no vulnerar los derechos fundamentales de aquellas personas que están en condición de vulnerabilidad deben observarse unos requisitos propios de la estabilidad relativa o intermedia de que son titulares, entre ellos (i) la adopción de medidas de acción afirmativa tendientes a proteger efectivamente el especial contexto de las personas vinculadas en provisionalidad, y (ii) la motivación del acto administrativo de desvinculación.

En el presente caso se tiene que mediante Resolución 001 del 17 de febrero de 2012, la señora NINY YOHANNA GUAPACHÁ GRAJALES fue declarada insubsistente (Folios 71 a 78 c.o), dicha Resolución tiene dos acápites, una reseña histórica y unos fundamentos de la decisión.

---

<sup>20</sup> Sentencia T-326/14, entre otras



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

El acápite fundamentos de la decisión, que obra en seis páginas completas tamaño oficio, se le indican los motivos por los cuales se va a declarar insubsistente, indicándole como primera medida que si bien es cierto fue calificada en el primer año de servicio de forma satisfactoria, tal calificación no era procedente simplemente fue calificada por petición suya, posteriormente le fue señalando una a una las faltas y errores que había cometido en la ejecuciones de sus funciones, por lo cual recibió memorandos, respecto a la forma como organizaba el archivo allegó evidencias fotográficas, todo lo cual fue desarrollado y explicado en la declaratoria de insubsistencia.

Algunos fragmentos de la resolución en las cuales fundamentó tal decisión de Insubsistencia son las siguientes:

*“Luego de ese primer año nunca se volvió a calificar, no solo porque no era procedente, sino porque además no merecía tal calificación, y se acudió entonces a los llamados cordiales para que mejorara su desempeño, con resultados totalmente negativos como veremos a extenso más adelante.*

*Igualmente optamos por la paciencia y la espera a que mejorara su desempeño sin acudir a una declaratoria de insubsistencia, por el hecho de que la empleada prontamente quedó en embarazo, luego vino la lactancia y crianza de su hija menor, lo que nos obligó a no ser tan rigurosos en las exigencias y llamados de atención por escrito, como tampoco a acudir a una decisión drástica como la que ahora se toma, dada la protección reforzada en sus derechos laborales que tienen las madres en embarazo y en la lactancia.*

*Y tal vez, también se ha dejado persistir esta situación, por el hecho de que se está en espera de que se nombre el titular de la secretaría del despacho, para así regresar el citador titular a su cargo, pero como vemos, siguen corriendo los años y el cargo de Secretario sigue sin titular.*

*A pesar de lo anterior, debe quedar claro, que en la actualidad la señora GUARACHA GRAJALES no está en embarazo pues no ha dado ninguna información al respecto, y no es madre cabeza de familia, ya que su actual esposo se desempeña como oficial de la Policía Nacional....*

*...Se reitera, que bien conocemos que a los empleados en provisionalidad no se les hace evaluación, pero en este caso no había otra forma de conocer su actual desempeño como funcionaria, que a través de este método del examen, que resulta sencillo, democrático y ante todo práctico,*



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

*en donde fuera la empleada misma -demostrando que ya conocía su puesto y que había superado sus deficiencias iniciales-, merecía la oportunidad de seguir laborando a pesar de la falta cometida.*

*La evaluación se hizo por escrito, haciéndole un dictado con uso de palabras normales que regularmente se utilizan en una diligencia y en los despachos judiciales. Y se hizo así, porque de hacerlo sobre los autos de notificaciones computador, ya que estaríamos evaluando plantillas de uso diario y cargadas allí por el funcionario anterior o por otro funcionario, y ello no nos mostraría el real avance en el mejoramiento del conocimiento gramatical y ortográfico que tenía la evaluada.*

*Que quede claro entonces, que los parámetros sobre los cuales se evaluó a la empleada, están previamente establecido en norma legal, y no fue un invento del nominador como la empleada quiso darlo a entender, cuando airadamente me pidió le explicara por escrito la razón de la evaluación.*

*El examen que se practicó sobre gramática y ortografía, como ya se le hizo conocer a la evaluada, arrojó un total de 46 errores ortográficos en una sola y corta plana, además de falencias gramaticales y de sintaxis.*

*En cuanto al examen sobre la redacción de los autos de notificación, que como ya también se le hizo saber a la evaluada, el resultado fue tanto o más desastroso que el ortográfico, pues de tres autos que se le pidió redactara sobre la forma de hacer notificaciones, que es lo que se supone hace todos los días, no fue capaz de hacer ni uno tan solo.*

*La realización de este examen dio origen a una reacción violenta por parte de la evaluada, revelando un carácter altanero que tenía oculto y que no se le conocía, y fue así como en horas de la tarde del mismo día de la evaluación, me dirigió un escrito en donde me solicitó, le informara lo siguiente: " **El motivo del examen que me realizó el día anterior, esto es, el día 09 del mes y año que corren, sobre redacción, ortografía y de formato (sic) de autos; ya que me parece extraño, puesto que es de su pleno conocimiento y tengo entendido, que usted como titular, solo puedo evaluar lo que tiene que ver con mis funciones laborales y de mi puesto de trabajo (...).**"*

*A la empleada se le respondió por escrito dándole las respectivas explicaciones y recordándole las normas que hablan sobre mis funciones, igualmente cuáles eran las de ella y, ante todo, aclarándole la razón por la que yo no le había hecho la evaluación sobre los autos que reposan en los expedientes -que era el motivo de su enojo, esto es, porque se le hizo un examen directo en cual debía responder escribiendo a mano-, puesto que de haberlo hecho así y como ya se dijo, hubiese evaluado era al computador, en donde reposan las plantillas realizadas por el funcionario anterior, además de que el computador, tiene un corrector ortográfico que no me permitía conocer el verdadero conocimiento que ella tenía en el tema.*

*Cabe resaltar aquí, que la evaluada en vez de reconocer sus errores, develando un lenguaje soez y desconocido hasta el momento en ella, directamente me dijo que era que "se la había montado, y que la estaba*



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

*persiguiendo", cuando la realidad es que debo cumplir con una función a la que estoy legalmente obligado, y que no es otra distinta a la de velar por la buena marcha del despacho, de intentar continuamente mejorar el servicio público de la administración de justicia, función que al parecer no he cumplido cabalmente en estos años en relación con la evaluada, en razón a que como ya se dijo, se espera un día y el otro también, de que se nombre el titular de la Secretaría del despacho y así devolver el citador a su puesto para no tomar las drásticas decisiones que a veces, como en este caso hay que tomar, y que lógicamente, se convierten en puntos de comentarios maledicentes, de discordia y de enemistad como aquí vienen ocurriendo a partir del momento de la evaluación.*

Ahora bien, esta Corporación aplicando lo señalado por la Corte Constitucional en la sentencia SU 917 de 2010, respecto a la desvinculación de empleados en provisionalidad en cargos de carrera, donde se indica que el acto administrativo debe estar motivado, considera que en el presente caso se cumplió con tal requisito, la Corte textualmente indicó en su sentencia de Unificación:

*“Es por lo anterior por lo que la Corte ha hecho referencia al principio de “razón suficiente” en el acto administrativo que declara la insubsistencia o en general prescinde de los servicios de un empleado vinculado en provisionalidad, donde **“deben constar las circunstancias particulares y concretas, de hecho y de derecho, por las cuales se decide remover a un determinado funcionario, de manera que no resultan válidas aquellas justificaciones indefinidas, generales y abstractas, que no se predicen directamente de quien es desvinculado”**. En otras palabras, de acuerdo con la jurisprudencia decantada por esta Corporación, “para que un acto administrativo de desvinculación se considere motivado es forzoso explicar de manera clara, detallada y precisa cuáles son las razones por las cuales se prescindirá de los servicios del funcionario en cuestión”.*

*En este orden de ideas, sólo es constitucionalmente admisible una motivación donde la insubsistencia invoque argumentos puntuales como la provisión definitiva del cargo por haberse realizado el concurso de méritos respectivo, la imposición de sanciones disciplinarias, **la calificación insatisfactoria “u otra razón específica atinente al servicio que está prestando y debería prestar el funcionario concreta. (sfdt)***



**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA**

**M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ**  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

Respecto a la calificación realizada a la aquí quejosa, esta Corporación indica que si bien la Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*, establece que quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública y que en desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad. De igual forma la citada norma establece que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales. La norma exceptúa de la evaluación a aquellos que se encuentran en empleos de carácter temporal.

Al estar exceptuada, no quiere decir que el jefe inmediato del cargo, no tenga la obligación y responsabilidad de revisar la calidad de trabajo de esos empleados, más cuando en Colombia la gran cantidad de planta global se encuentra en provisionalidad y el Juez debe garantizar el correcto funcionamiento del despacho judicial

La evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del personal de las entidades, la mayor parte de los administradores procura que sus empleados tengan conocimientos sobre las labores que deben realizar y así puedan decidir las acciones que se deben tomar.

De tal forma, no considera esta Colegiatura que el funcionario investigado haya con su conducta violado los artículos 169,170 y 171 de la Ley 270



**CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA**

**M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ**  
Radicado No. **660011102000201200137 03 (9935-21)**  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

de 1996, pues si bien en un principio realizó a la quejosa una prueba de desempeño que no era necesaria porque se trataba de una empleada en provisionalidad, no es por esa calificación que fue motivado el acto administrativo de insubsistencia, sino como la misma quejosa lo indica fue producto de las llamadas de atención, memorandos con copia a la hoja de vida por cerrar el Juagado antes de tiempo, evidencias fotográficas de su trabajo (manejo del archivo) y la evaluación ortográfica y gramatical la que llevó al Juez MANUEL ANTONIO MARÍN ARREDONDO, a declararla insubsistente.

Una vez notificada la Resolución de insubsistencia (folio 78 anexo 1) la quejosa interpuso recurso de reposición, el cual fue resuelto por el juez investigado el 24 de febrero (Folios 83 a 87 c.o) confirmando la decisión, acto administrativo el cual también está motivado y resuelve todos los puntos esbozados por la señora GUAPACHA GRAJALES en su recurso de reposición.

Por lo anteriormente expuesto esta Colegiatura REVOCARÁ la sentencia proferida por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Risaralda el 21 de agosto de 2014, mediante el cual se sancionó al doctor MANUEL ANTONIO MARÍN ARREDONDO, con destitución del cargo de Juez Promiscuo Municipal de Guatica (Risaralda), e inhabilidad general por diez años, *“por haber incurrido en forma gravísima y dolosa, en la infracción de los deberes consagrados en el artículo 153 numeral 1 de la Ley 270 de 1996, por violación del artículo 2, numeral 2, de la Ley 1010 de 2006, en consonancia con los artículos 169,170 y 171 de la primera de las leyes mencionadas y con el artículo 196 de la Ley 734 de 2002”*, para en su lugar ABSOLVERLO, al estar demostrado que no ha incurrido en las faltas endilgadas.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

En mérito de lo expuesto, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales,

**RESUELVE**

**PRIMERO:** REVOCAR la sentencia proferida por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Risaralda el 21 de agosto de 2014, mediante el cual se sancionó al doctor MANUEL ANTONIO MARÍN ARREDONDO, con destitución del cargo de Juez Promiscuo Municipal de Guatica (Risaralda), e inhabilidad general por diez años, *“por haber incurrido en forma gravísima y dolosa, en la infracción de los deberes consagrados en el artículo 153 numeral 1 de la Ley 270 de 1996, por violación del artículo 2, numeral 2, de la Ley 1010 de 2006, en consonancia con los artículos 169, 170 y 171 de la primera de las leyes mencionadas y con el artículo 196 de la Ley 734 de 2002”*, para en su lugar **ABSOLVERLO**, al estar demostrado que no ha incurrido en las faltas endilgadas.

**SEGUNDO:** Comisionase a la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Risaralda para la notificación de la presente providencia, con facultades para subcomisionar, y una vez realizada la notificación, procederá la Sala de instancia a su archivo.

**NOTIFIQUESE y CÚMPLASE**

**JOSÉ OVIDIO CLAROS POLANCO**  
Presidente



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

M.P.: Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Radicado No. 660011102000201200137 03 (9935-21)  
Referencia: Funcionario Apelación de Auto Interlocutorio

ADOLFO LEÓN CASTILLO ARBELÁEZ  
Magistrado

MARÍA ROCÍO CORTÉS VARGAS  
Magistrada

RAFAEL ALBERTO GARCÍA ADARVE  
Magistrado

JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ  
Magistrada

PEDRO ALONSO SANABRIA BUITRAGO  
Magistrado

MARTHA PATRICIA ZEA RAMOS  
Magistrada

YIRA LUCÍA OLARTE ÁVILA  
Secretaria Judicial