

FUNCIONARIOS / APELACIÓN AUTO INTERLOCUTORIO

Dispone archivo del proceso / Confirma

Se considera que la funcionaria no incurrió en la conducta endilgada, pues las acusaciones en su contra sobre acoso laboral no acaecieron, así se deriva de la prueba testimonial y documental allegada al plenario.

La terminación del proceso disciplinario y en consecuencia el archivo definitivo de las diligencias procede en cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado: i) **que el hecho atribuido no existió**, ii) que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, iii) que el investigado no la cometió, iv) que existe causal de exclusión de responsabilidad, v) o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse.

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**



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

Bogotá D. C., veinte (20) de agosto de dos mil quince (2015)

Magistrada Ponente Dra. JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ.

Radicación No. 150011102000201100759 01 (10937-26)

Aprobado según Acta de Sala No. 69



ASUNTO

Procede la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, a resolver el recurso de **apelación** interpuesto por el apoderado de la ciudadana MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER, contra el proveído dictado el 19 de mayo de 2015 por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá¹, mediante el cual ordenó el archivo de la actuación disciplinaria adelantada contra la doctora **MARTHA CECILIA CAMPUZANO PACHECO** en su calidad de Juez Sexta Administrativo del Circuito de Tunja.

HECHOS Y ACTUACIÓN PROCESAL

1.- Tuvo origen la actuación en el escrito presentado el 22 de agosto de 2011 por la señora MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER, oportunidad en la cual manifestó prestar sus servicios como Profesional Universitario en el Juzgado Sexto Administrativo de Tunja, estrado en el cual veía afectada su honra, dignidad, bienestar, salud física y mental,

¹ Con ponencia del Magistrado LUIS FRANCISCO CASAS FARFÁN en Sala Dual con el Magistrado JOSÉ OSWALDO CARREÑO HERNÁNDEZ.



con ocasión de las burlas de algunos empleados y del personal que laboraba en el mismo.

Expuso la denunciante que la Juez **MARTHA CECILIA CAMPUZANO PACHECO**, en la calificación de servicios de la que se notificó personalmente el 3 de mayo de 2011, en la casilla de rendimiento demarcó insatisfactorio, sin examinar el real nivel, bajo las premisas de revisión de la realización de las actividades y trabajos encomendados, lo cual con los datos extractados de su computador e informes estadísticos podría desmentir lo aseverado por la funcionaria, sumado a la pretensión de aquella de un rendimiento del 50% sin contar con apoyo de los otros empleados al servicio del Despacho.

Indicó la quejosa que la Juez demostró de manera inequívoca, irrespeto y falta de parcialidad, al consignar asertos como: *“tiene serios problemas para relacionarse con sus compañeros de trabajo, quienes se quejan permanentemente de su maltrato y comportamiento grosero, displicente y apático, situación que afecta gravemente el clima laboral, interrumpe los procesos del juzgado y por consiguiente la calidad, rendimiento y eficiencia en el ejercicio de sus funciones... se intentó fortalecer el diálogo y el respeto... mediante charlas individuales y grupales... ninguna de las soluciones propuestas fueron aceptadas por la profesional”*.



Añadió la querellante que la funcionaria inculpada la describió como una persona con una actitud negativa, responsabilizándola injusta y arbitrariamente del clima laboral adverso, tildándola de grosera, apática y rebelde, aun cuando la reconoce como una persona inteligente, dedicada, que hace buen uso de los elementos de trabajo.

Señaló la quejosa haber interpuesto recurso de reposición contra la calificación emitida por la referida funcionaria; no obstante, aquella lo declaró improcedente, supuestamente al haberlo agotado al momento de solicitarle de manera verbal que reconsiderara subirle la calificación, contrariando las disposiciones procedimentales de obligatorio cumplimiento, negándole sus derechos; además, la Juez implicada consignó situaciones alejadas de la realidad, tales como la revisión de los proyectos 2, 3 y hasta 4 veces, mencionando una brigada, respecto de la cual explicó que al asignársele funciones distintas, desatendió lo concerniente al proferimiento de unos autos admisorios que no pudo atender con prontitud.

La denunciante acusó a la Juez **CAMPUZANO PACHECO**, de continuada actitud de agresión, maltrato, vejámenes y ofensas, entre otras, relató que el 3 de junio de 2011 le fueron asignados 43 procesos para efectuar los antecedentes, contando para ello con un aproximado de dos horas o treinta minutos, poniendo de presente la reiterada animadversión hacia ella, condicionándole el tiempo para el desarrollo



de una labor para la cual requería el uso de sus facultades mentales, respondiendo ello a una persecución sistemática, valiéndose de un trato desconsiderado y altanero, mediante llamados de atención efectuados ante personal ajeno al Despacho y en ocasiones por escrito, subvalorando permanentemente su trabajo, a su juicio, persiguiendo con ellos desmoralizarle, provocar su renuncia, retiro del cargo o eventualmente utilizarlos para alegar que era una empleada incompetente.

Sostuvo la denunciante que para reducir su autoestima, a partir del 11 de julio de 2011 le encomendó realizar los antecedentes de los procesos, lo que en sus propias palabras correspondía a una labor asignada a los judicantes, donde no se requiere ningún juicio jurídico o análisis normativo, alegando no saber que ponerla hacer, con lo cual le hizo objeto de burlas de sus compañeros; añadió que el ambiente propiciado por la Juez no era el apropiado para laborar, pues a pesar de la congestión, continuamente se ausenta, deja la revisión a otro juez amigo, rodeándose de personal que la secunda en la burla, irrespeto, irresponsabilidad y animadversión hacia ella, relatando un impase sostenido con una empleada de nombre Carolina Cely López, cuando la denunciante pretendía llevar algunos expedientes para adelantar trabajo el fin de semana en su casa y aquella se lo impidió.



Adujo desconocer las razones por las cuales pasó de ser la mano derecha de la Juez, pues con frecuencia acudía a ella para digitar variadas diligencias y resolver los asuntos más complejos, a no resultar competente para nada; relató cómo el 11 de noviembre de 2010, las empleadas Sandra Milena Guesguán y Ana Carolina Cely López confesaron a la Juez haber sustraído de la gaveta de su escritorio (quejosa) una grabadora, respecto de la cual la Juez le exigió explicación de su tenencia, pues supuestamente la empleaba para grabar en el Despacho, conducta que no tuvo intención de ejecutar, pues la misma se activó inadvertidamente. Después, aceptó ante la Juez su intención de grabar algunas charlas, pues se sentía atacada y vilipendiada por el personal.

Indicó la querellante que la propia Juez incurrió en violación a su intimidad, pues en escrito de llamado de atención del 22 de julio de 2011 expuso que sin su permiso, le esculcaron su escritorio y encontraron una carpeta en la cual había unos folios de unos expedientes, siendo evidente la utilización legal que pretendía hacer de los mismos (fls. 1 a 17 c. o primera instancia)

Con su escrito, la denunciante acompañó los documentos que se relacionan a continuación:



- Copia del formulario de calificación integral de servicios de empleados con funciones de sustanciación, correspondiente a la vigencia 2010, notificada a la quejosa el 3 de mayo de 2011. (fls. 18 y 19 c.o primera instancia)
- Escrito de recurso de reposición interpuesto el 9 de mayo de 2011 por la denunciante contra la calificación integral de servicios. (fls. 20 a 23 c.o primera instancia)
- Cuadro de relación de fallos presentados por la Profesional Universitaria. (fls. 24 a 34 c.o primera instancia)
- Auto del 16 de mayo de 2011, por el cual la Juez resolvió recurso de reposición, reconsiderando la calificación referente al factor calidad, aumentándolo en 4 puntos; no obstante, el 9 de mayo la empleada había presentado nuevamente reposición, el cual había sido resuelto en la diligencia de notificación, acogiendo algunos de los argumentos expuestos, por lo que lo había declarado improcedente. (fls. 35 a 40 c.o primera instancia)
- Escrito del 11 de noviembre de 2011, en el cual las empleadas Sandra Milena Guesguán y Ana Carolina Cely López comunicaron a la Juez las “*acumuladas diferencias*” con la denunciante y del hallazgo de una grabadora en el escritorio de la Profesional, en la

cual aparecían sus voces, con lo cual consideraban vulnerado su derecho a la intimidad (fl. 41 c.o primera instancia)

- Escrito del 11 de noviembre de 2010, por medio del cual la Juez **CAMPUZANO PACHECO** dio a conocer a la quejosa el escrito de sus compañeras de oficina, solicitando explicar las razones de las grabaciones dentro del Despacho (fl. 42 c.o primera instancia)
- Memorial del 12 de noviembre de 2010, de la querellante mediante el cual presentó las explicaciones debidas a la señora Juez (fl. 43 c.o primera instancia)
- Llamado de atención del 12 de mayo de 2011, referidos con la elaboración de la estadística del Juzgado Sexto Administrativo en el cual se refiere continuar presentándose errores. (fls. 44 y 45 c.o primera instancia)
- Escrito del 16 de mayo de 2011, signado por la denunciante, dando contestación al llamado de atención efectuado por la Juez acusada. (fls. 46 a 48 c.o primera instancia)
- Requerimiento efectuado el 18 de mayo de 2011, donde se le recuerda a la quejosa que se encuentra pendiente la entrega de algunos proyectos de casos del “tema -8%-“ (fls. 49 y 50 c.o primera instancia)



- Escrito de contestación del 25 de mayo al requerimiento efectuado a la denunciante (fls. 51 c.o primera instancia)
- Llamado de atención del 22 de junio de 2011, por el cual se le solicita a la querellante la entrega oportuna de las tareas asignadas. (fl. 52 c.o primera instancia)
- Contestación del 25 de julio de 2011 al requerimiento efectuado por la Jueza el 22 del mismo mes (fls. 53 a 56 c.o primera instancia).
- Copia de pasos a despacho de fecha 3 de junio de 2011. (fls. 57 a 59 c.o primera instancia)
- Copia de queja instaurada el 27 de julio de 2009 por la quejosa contra la Juez Janeth Rocío Rativa López. (fls. 60 a 62 c.o primera instancia y 1 cd)

2.- El doctor Orlando Álzate Salazar, Magistrado de conocimiento de la época, mediante auto del 1 de septiembre de 2011, atendiendo a lo señalado en el artículo 150 de la Ley 734 de 2002, asumió el conocimiento y ordenó dar inicio a la indagación preliminar contra la doctora **MARTHA CECILIA CAMPUZANO PACHECO**, en su condición



de titular del Juzgado Sexto Administrativo de Tunja. (fls. 66 y 67 c. o. primera instancia), recaudándose las siguientes pruebas:

- Escrito radicado el 21 de octubre, a través del cual la quejosa comunicó al Despacho que con ocasión del supuesto acoso del cual estaba siendo objeto, solicitó licencia para desempeñar un cargo en provisionalidad en la ciudad de Bogotá, allegando copia de un requerimiento efectuado por la Juez, en relación con el retiro de los expedientes del Juzgado, en el cual explicó que después de presentada la queja, dirigió a la doctora **CAMPUZANO PACHECO** un escrito el 22 de agosto, en el cual indicó haberlo efectuado para cumplir con el plazo dispuesto.

Sostuvo la denunciante que el 1 de septiembre de 2011, la Juez le remitió un oficio en el cual se dedicó a demeritar su trabajo, comparándolo con el de las demás, señalando que era la peor empleada del Juzgado y desmintiendo la autorización para retirar expedientes; asimismo, precisó el procedimiento en tales casos y la delegación efectuada a Carolina Cely para verificar el cumplimiento de la instrucción, insistiendo en que la denunciante pretendía justificar su bajo rendimiento laboral por la presión y persecución; añadió haberse visto precisada a contestar en escrito del 5 de septiembre de 2011, en el cual en términos claros

y sencillos expuso haber obrado de buena fe, cuando pretendió llevar los expedientes para trabajarlos en su casa.

Expuso la querellante que como consecuencia de la presión física y emocional, sus padres agobiados, concurrieron al Despacho a reclamar en términos enérgicos pero respetuosos, por el maltrato; frente a ello, la Juez investigada pretendió hacerles creer que era una empleada deficiente en extremo, a quien no era a la única que le realizaba llamados de atención, más por su malgenio no aceptaba sus equivocaciones y otras apreciaciones inexactas y ligeras de su personalidad, a lo cual refutaron sus progenitores.

Insistió la quejosa en afirmar que la Juez de manera insistente la maltrataba, demeritaba su trabajo, exteriorizando la animadversión profesada; acudiendo en consecuencia ante el doctor Piraquive (vicepresidente de la Sala Administrativa) para pedirle consejo y para que le ayudara en la posibilidad de un traslado quien hizo presencia en el estrado judicial, presenciando que todas las quejas y recriminaciones iban dirigidas hacia ella, cómo la única empleada que afectaba el clima laboral, cometiendo errores garrafales, incumpliendo las metas propuestas; pero el convocante se retiró y encomendó la elaboración del acta a la funcionaria, al enterarse de su contenido, la quejosa afirmó



negarse a suscribirla, pues la misma resultaba una diatriba en su contra. (fls. 98 a 105 c.o primera instancia)

Adjunto con su escrito, copia de los siguientes documentos:

- Llamado de atención del 22 de agosto de 2011. (fl. 87 c.o primera instancia)
- Respuesta a requerimiento del 22 de agosto de 2011. (fl. 88 c.o primera instancia)
- Escrito dirigido a la Juez investigada, signado por la quejosa el 6 de septiembre aclarando puntos en relación a los requerimientos efectuados (fls. 91 y 92 c.o primera instancia)
- Acta de la reunión celebrada el 24 de agosto de 2011, convocada por el doctor Fabio Orlando Piraquive Sierra (Vicepresidente de la Sala Administrativa). (fl. 93 a 96 c.o primera instancia)
- Cuadro comparativo de producción de las sustanciadoras del Juzgado Sexto Administrativo de Tunja. (fl. 97 c.o primera instancia)



- Declaración rendida el 25 de mayo de 2012 por la señora Sandra Milena Guescán Salcedo, donde señaló no tener ningún tipo de relación con la quejosa, quien siendo la Profesional del Juzgado no colaboraba cuando se le solicitaba o se le consultaba.

Sostuvo la testigo que MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER tenía algunas actitudes ofensivas, en virtud de las cuales se dio cuenta de la existencia de una grabadora en el Despacho, pero nunca le sustrajo cosas a la quejosa, precisamente por la situación personal y laboral que tenía con ella, tampoco tomaba su computador, anotando sin embargo, que el puesto de trabajo de aquella era cercano a la impresora manejada por todo el Despacho, razón por la cual siempre se acercaban al mismo, pero sin tomar nada de su puesto.

Indicó la declarante que si bien la señora MARÍA DEL PILAR es una persona callada, había efectuado comentarios ofensivos y humillantes respecto a las calidades profesionales y conocimientos jurídicos de los compañeros; además, el rendimiento de la quejosa era muy deficiente, aun cuando por su cargo se suponía que debía proyectar fallos y sustanciar los de más complejidad.

Describió que la funcionaria investigada, prodigaba a los empleados un trato amable y decente al efectuarle las observaciones o correcciones a su trabajo; además, para cumplir las metas, utilizaba un cuadro de rendimiento laboral, asignando a cada uno el tema que debía sustanciar, de acuerdo a la experiencia y conocimientos de cada uno.

Añadió la testigo que la doctora **MARTHA CECILIA** empleaba unos cuadros para conocer de los asuntos existentes en el Despacho, manejaba también un cuadro de desempeño y labores realizadas por semana, haciéndoles las respectivas observaciones, dependiendo del desempeño de cada uno, pero sin grosería, más cuando era reiterado, lo hacía por escrito.

Respecto a las ausencias de la Juez investigada, sostuvo que cuando aquella lo requería, tramitaba el correspondiente permiso ante el Tribunal.

Explicó que la denunciante tuvo inconvenientes con todos quienes han transitado por el Juzgado, describiendo haber laborado con las doctoras Lucía Porras y Rocío Rativa en el mismo tiempo que estuvo MARÍA DEL PILAR, quien respecto de la última de las mentadas, igualmente le acusó de maltrato, colocando



últimamente en tela de juicio la calidad como Juez de la doctora **CAMPUZANO PACHECO.**

Indicó que la funcionaria investigada, para solucionar la situación presentada en el Despacho, solicitó intervención del Consejo Seccional de la Judicatura y a Talento Humano para la prestación de asesoría psicológica, misma que no concluyó por falta de colaboración de MARÍA DEL PILAR de continuar el tratamiento, pero no le consta que hubiera existido persecución o trato discriminatorio por parte de la investigada hacia la Profesional. (fls. 148 a 155 c.o primera instancia)

- El 25 de mayo de 2012 rindió declaración Ana Carolina Cely López, quien para el momento de la declaración adujo desempeñarse como Oficial Mayor en el Juzgado Sexto Administrativo de Tunja, relatando haber tenido inconvenientes con la quejosa desde el mismo momento que ingresó al Despacho como judicante, uno de ellos por evitar que sacara unos expedientes del Juzgado sin la autorización de la titular del Despacho, pues existía una carpeta en la cual registraban los procesos que podían trabajar en casa, lo cual se acordó por la pérdida de algunos autos y oficios de los expedientes.



Explicó que debido a los inconvenientes presentados con MARÍA DEL PILAR y la desconfianza por ella generada, en una ocasión se percató de una grabadora en la cual aparecía su voz y la de Sandra Milena Guesguán.

Respecto al trato de la Juez investigada, lo describió como respetuoso, en tanto, MARÍA DEL PILAR siempre empleó gestos groseros y displicentes, menospreciando su trabajo en el Despacho.

En cuanto al ambiente laboral del Juzgado, afirmó que con MARÍA DEL PILAR se vive un ambiente tenso, lleno de desconfianza e incomodidad personal y laboral, pues la quejosa no prestaba apoyo para la realización de las tareas, siendo un periodo difícil en virtud del cual se sometieron a varias intervenciones de la ARL Colmena; luego, aquella se retiró por un tiempo y se vivió calma, pero cuando retornó de una licencia que había solicitado, volvió a ser tenso.

Referente a la distribución de la carga laboral, sostuvo que el trabajo lo asignaba la doctora **CAMPUZANO PACHECO** de acuerdo al perfil profesional y el cargo, teniendo en el Despacho metas semanales, mensuales y trimestrales en general e



individuales, tomando en cuenta el estudio de las actividades asignadas, las cuales son alcanzables, otorgándoles la Juez tiempos elevados para cumplir; explicándoles el esquema a seguir; facilitándoles libros y jurisprudencia sobre el tema, pero cuando no se cumplen las metas, realiza una reunión en la cual escucha las razones y en algunos eventos redistribuye el trabajo.

Indicó la declarante que la Profesional MARÍA DEL PILAR, tuvo inconvenientes con otras personas, tales como los estudiantes del convenio de la UPTC y de la Universidad Santo Tomás, con los judicantes y empleados de descongestión, frente a lo cual la Juez solicitó la intervención del Consejo Seccional y de la ARL. (fl. 156 a 162 c.o primera instancia)

- Declaración rendida el 25 de mayo de 2012 por Rosa Helena Hernández, sicóloga, que en tal condición aseveró haber asistido al Juzgado Sexto Administrativo de Tunja en virtud de la solicitud efectuada por la titular del Despacho al área de salud ocupacional, encaminado a brindar bienestar a las personas que conformaban el estrado judicial. En virtud de lo anterior, se hizo consultoría organizacional, trabajando con cada uno de los servidores, realizaron un diagnóstico de necesidades y se hizo una propuesta de intervención, consistente en la realización de talleres



relacionados con la resolución de conflictos, comunicación asertiva e intervención individual, inicialmente con María del Pilar, luego con la Juez y siguió con Carolina Cely, haciéndose retroalimentación para verificar el impacto del plan.

Relató la testigo que inicialmente percibió un ambiente tenso en el Juzgado, en el cual cada uno de los servidores manifestaba no existir una comunicación adecuada con la empleada MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER; cuando regresó para la retroalimentación, encontró un ambiente agradable, pero para entonces la denunciante no se encontraba en el Juzgado.

Sostuvo que de acuerdo a lo manifestado por los empleados del Juzgado, el trato de la doctora **MARTHA CECILIA** hacia ellos era respetuoso y de comunicación abierta, sin dejar de lado la exigencia debida, precisando que fue la Juez quien promovió la participación de los empleados en las actividades desarrolladas por la ARL.

Referente a las razones por las cuales concluyeron la intervención, explicó que los objetivos de mejorar el ambiente fueron alcanzados, pero no se volvió a realizar intervención debido



a que MARÍA DEL PILAR estaba en licencia, sin poderle contactar para continuar con el proceso individual iniciado con ella.

Señaló no haber sido testigo de conductas de acoso laboral hacia ninguno de los empleados del Juzgado y en las intervenciones por ella efectuadas a éstos, por el contrario, observó una conducta respetuosa y de comunicación adecuada por parte de la disciplinable hacia MARÍA DEL PILAR.

Explicó que de acuerdo a lo observado en los momentos compartidos con los servidores del Juzgado Sexto Administrativo de Tunja, percibió a la Juez inculpada como una líder positiva, que además de los temas laborales, se preocupaba porque su gente se sintiera apoyada y motivada; en tanto, lo reportado por los empleados en relación al comportamiento de MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER era que se comunicaba con los nuevos empleados contratados en el despacho, de una forma inadecuada y subvalorándolos con su actitud (fl. 163 a 167 c.o primera instancia)

- El 8 de junio de 2012, rindió declaración la señora Rosalba Suárez Urrutia quien para entonces se desempeñaba como coordinadora de Bienestar y Seguridad Social de la Rama Judicial de Boyacá,



calidad en virtud de la cual tuvo conocimiento del inadecuado clima laboral en el Juzgado Sexto Administrativo de Tunja, por lo cual junto con la ARL Colmena se optó por llevar a cabo una intervención de cultura organizacional del grupo, ello a solicitud de la titular del Despacho.

Sostuvo haber presenciado algunos talleres y otros no por razón de sus funciones, más en los que presenció percibió de la señora Juez un trato condescendiente, en otras le costó un poco más para que asistieran, a los talleres (fl. 168 a 170 c.o primera instancia)

- Declaración rendida el 8 de junio de 2012 por Andrés Ricardo Gómez Bohórquez, quien adujo haber prestado sus servicios en el año 2010 en el Juzgado Sexto Administrativo de Tunja en el cargo de escribiente, en tal calidad conoció a MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER, con quien tuvo un trato estrictamente profesional.

Sostuvo que la Profesional quejosa era la encargada de proporcionar a los empleados los formatos de autos y sentencias, pero los suministrados por ella no estaban bien; además, la Juez le encomendaba proyectar las decisiones de acciones populares, de tutelas y algunos ordinarios, pero el rendimiento de la



denunciante no era el esperado, por lo cual prácticamente todo el trabajo lo sacaba la doctora **MARTHA CECILIA**.

En cuanto al trato de la Jueza inculpada hacia la querellante, le hacia los correctivos como a todos los del Juzgado, pero no la maltrataba verbalmente; indicó que cada empleado tenía fijadas sus propias metas, asignando a todos por igual el mismo tiempo para el cumplimiento, pero cuando no se alcanzaban la Juez los reunía para resolver, no obstante, la Profesional MARÍA DEL PILAR no se dejaba hablar, ni colaboraba en las explicaciones requeridas, por el contrario, era despectiva con sus compañeros cuando se percataba de algún error por ellos cometido (fl. 171 a 176 c.o primera instancia).

- La señora Kelly Astrid Albarrello Huertas rindió su testimonio el 15 de junio de 2012, aseverando haber prestado sus servicios como Oficial Mayor en el Juzgado Sexto Administrativo de Tunja, condición en virtud de la cual conoció a la señora MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER, describiendo que su relación laboral con ella había sido regular por falta de coherencia con las tareas entregadas por ésta y su rendimiento deficiente, apreciación que rinde basado en su experiencia laboral en otros Despachos en los cuales el cargo de Profesional es la mano derecha del Juez, en



tanto en ese Juzgado era quien entorpecía el buen rendimiento, de lo cual daba cuenta pues estuvo en ese estrado en descongestión.

Manifestó que la Juez al asignar las tareas, generalmente empleaba un sistema de cuadros en el cual consignaba lo que expresaba en forma verbal, preguntándoles si existía dudas respecto a las labores encomendadas y el término en el cual consideraban que podían entregarlas (fl. 177 a 180 c.o primera instancia).

- Declaración rendida el 22 de junio de 2012 por Adriana Castelblanco Díaz, quien se desempeñaba en ese momento como Escribiente del Juzgado Sexto Administrativo de Tunja y relató haber ingresado al Despacho como judicante, expuso que no era muy buena su relación con la Profesional MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER, por cuanto no le prestaba apoyo en las tareas y le endilgaba errores no cometidos por ella; precisó que el trato dado por la Juez a la quejosa era igual al que le daba a todos los empleados, pero aquella se aislaba o cuando se preguntaba por el trámite de algún proceso, no les informaba que ella lo había sustanciado o cambiaba los expedientes de lugar, lo cual les hacía perder mucho tiempo.

Frente al rendimiento de la Profesional Universitaria, sostuvo que era muy bajo, comparado con el de la persona que le reemplazó durante la licencia de la cual disfrutó aquella, pues era de gran apoyo para la doctora **CAMPUZANO PACHECO**, sustanciaba muchos fallos, les revisaba los autos y fallos previo a pasarlos para firma de la Juez, en tanto, MARÍA DEL PILAR cometía bastantes errores.

Relató que en el año 2011, tenían un atraso considerable en fallos, por lo cual la Juez distribuyó entre los empleados los expedientes para hacer los antecedentes y así ella posteriormente elaboraba las consideraciones; pero como tampoco ello fue posible, nuevamente les distribuyó los procesos para hacer las consideraciones, de los cuales le correspondieron algunos de MARIA DEL PILAR, debiendo rehacerlos pues contenían muchos errores, aun cuando se trataba de sentencias de formato (fl. 181 a 186 c.o primera instancia)

- El 22 de junio de 2012, rindió declaración la señora Yanira Consuelo Guio Niño, quien manifestó haber realizado su judicatura en el Juzgado Sexto Administrativo de Tunja, lapso durante el cual no tuvo muy buenas relaciones con la Profesional MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER, pues ésta la trató



displicentemente, se refería a ella como bruta, era poco cordial y no colaboraba para nada para el desarrollo del trabajo de los judicantes.

Relató que en una oportunidad la señora Juez le dio la oportunidad de participar en una especie de convocatoria para un cargo de descongestión, entregándole un fallo y tres autos admisorios, entonces consultó a MARIA DE PILAR quien le contestó que para proyectar una decisión se necesitaba ser inteligente, añadiendo que no era competente para esas funciones, comentario por el cual desistió de la labor.

Agregó que otra situación incómoda, era cuando a la quejosa se le extraviaba algún objeto, le preguntaba a ella directamente como acusándola de tomarlo, pero cuando los encontraba no se tomaba la molestia de presentarle disculpas, a pesar de lo cual nunca le contestó de mala manera; señaló que MARÍA DEL PILAR es una persona que trata muy mal a sus compañeros, se burla del trabajo de los otros; observó que la Juez tenía que corregirle autos y fallos, pero cuando los presentaba por segunda vez, contenían los mismos errores y así en varias oportunidades, de lo cual se percataba porque el Juzgado es pequeño.



Frente al ambiente laboral, lo describió como respetuoso a pesar de la tensión generada por las controversias generadas por MARÍA DEL PILAR. (fl. 187 a 192 c.o primera instancia)

- Testimonio rendido el 25 de junio de 2015 por Etna Rocío Cardozo López, quien realizó su judicatura en el Juzgado Sexto Administrativo de Tunja y manifestó que su trato con la quejosa fue limitado; sin embargo, se percató de algunas ocasiones en las cuales el trabajo realizado por MARIA DEL PILAR cuando pasaba a control de la Juez, lo repartía nuevamente entre el personal del despacho para corregir los antecedentes por ella elaborados.

En cuanto al ambiente laboral reinante en el Juzgado, describió que el trato de la Juez con todos era respetuoso, siempre brindaba una explicación previa respecto al trabajo asignado a cada uno de los funcionarios (fl. 193 a 196 c.o primera instancia)

- El 25 de junio de 2012 rindió testimonio Marco Antonio Alfonso Torres, quien estuvo en el Juzgado Sexto Administrativo de Tunja como estudiante de convenio, practicante y judicante ad honorem, en tal condición manifestó que su trató con la quejosa fue cordial y respetuosa, desconociendo la existencia de maltrato de la Juez hacia MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER; no obstante,

respecto al rendimiento laboral de aquella, describió que no presentaba progreso, por el contrario tendía a entorpecer la producción del Juzgado, afirmación basada en el desempeño observado por el Profesional que cubrió la licencia conferida a la quejosa, quien por el contrario apoyaba a los demás empleados.

Aseveró nunca haber evidenciado actitudes u acciones de persecución de la Juez en contra de MARÍA DEL PILAR, por el contrario, aquella siempre la trató con respeto y cordialidad (fl. 197 a 200 c.o primera instancia)

- Declaración rendida el 29 de junio de 2012 por Evelyn María Camacho Vargas, quien refirió haber estado en el Juzgado Sexto Administrativo de Tunja con ocasión del Convenio de la Universidad Santo Tomás durante el año 2011, en virtud del mismo conoció a MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER como Profesional del Juzgado, persona que no se relacionaba mucho con los estudiantes del convenio o con sus compañeros de trabajo y cuando le dirigía la palabra, lo hacía para solicitarle el cumplimiento de alguna labor, pero nunca colaboraba para absolver las dudas frente a las labores encomendadas.

El testigo manifestó que el rendimiento de la Profesional no era el adecuado, pues a todos los empleados se hacía el reparto por

igual y al momento de vencimiento de los términos, MARÍA DEL PILAR dejaba los expedientes sin sustanciar alegando que no le habían sido repartidos, aun cuando aparecía en el listado manejado por la Secretaria del Despacho.

Refirió que la Juez es respetuosa y cordial en su trato, manejando un lenguaje claro al asignar las tareas, lo mismo que al realizar las respectivas correcciones. (fl. 201 a 204 c.o primera instancia)

- El 29 de junio de 2012 rindió testimonio Janeth Rocío Rativa López, quien desde junio de 2008 a junio de 2009 fungió como Juez Sexta Administrativa del Circuito de Tunja, conociendo a MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER con quien tuvo una relación laboral complicada, debido a que desde cuando asumió el cargo de Profesional Universitario en el Despacho para entonces regentado por ella (declarante), mostró falta de interés en la realización de sus funciones y displicente, al punto de enfrentársele cuando le realizaba observaciones respecto a su trabajo, en otras cuando le hacía correcciones miraba hacía el techo y contestaba con monosílabos o no contestaba.

Describió que mientras fungió como Juez, le realizó observaciones a su trabajo en condiciones de normalidad, pero en muchas oportunidades debía revisar hasta tres veces el mismo

auto o providencia, hasta autos de trámite y en esa medida su llamado estaba orientado a exigir mayor seriedad en el trabajo, pues su actitud implicó retraso general para el Despacho; no obstante lo tenso de la situación, nunca llegó a incurrir en maltrato hacia MARÍA DEL PILAR, pese las actitudes negativas y desafiantes de aquella.

Refirió que el cargo de Profesional Universitario en un Juzgado Administrativo cumple una función especial en cuanto apoyo en la elaboración de todo tipo de providencias, convirtiéndose por así decirlo en la mano derecha del Juez, en tanto, MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER no cumplía sus funciones, su trabajo era de mala calidad, al extremo de revisarle varias veces sus proyectos a pesar de hacerle las correcciones e incluso en otras oportunidades no le quedaba más que hacerlo ella misma.

Señaló que la actitud de MARÍA DEL PILAR VASGAS MALAVER, contrario a lo manifestado por aquella, generaba bastante preocupación e intranquilidad, aun cuando se le hablara en buenos términos, afectaba el normal desarrollo de las labores encomendadas, nunca se mostró presta a un cambio positivo, deviniendo en sensación de impotencia para la declarante (fl. 205 a 209 c.o primera instancia)



- Memorial fechado 26 de junio de 2012, por medio del cual la quejosa MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER allegó copia del escrito enviado a la Juez 12 Administrativo del Circuito de Tunja con funciones de Coordinadora, por el cual adjuntó sendos archivos para la calificación correspondiente al año 2011. (fl. 210 a 212 c.o primera instancia)
- Escrito del 1 de agosto de 2012, suscrito por el abogado Alfonso Alirio Vargas Sandoval actuando como mandatario de la señora MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER, en el cual relató que el 26 de agosto de 2011 su representada presentó derecho de petición ante el Juzgado Sexto Administrativo de Tunja, con el objeto de conocer los documentos exhibidos al doctor Piraquive para tratar de justificar la realización del acta 01 del 24 de agosto; misiva contestada mediante oficio del 31 de agosto acompañando 58 folios de providencias corregidas y un informe de la subalterna Kelly Albarello, material oculto y obtenido con violación del derecho fundamental de defensa, pues se trataba de correcciones presuntamente subjetivas y arbitrarias, en las cuales aparecía en ocasiones rayas o signos de interrogación que no indicaban cuál es la censura. Además, obraban anotaciones por lo general ambiguas como *“incoherente”*, *“desorganizada”* en otros *“hizo*



incurrir en error a la juez” o una en la cual le increpaba a la profesional por no seguir el modelo de sentencia del juez administrativo al cual la doctora **MARTHA CECILIA** encomendaba la realización del trabajo, sin respeto de las normas de delegación de jurisdicción.

Explicó que el acta 01 del 24 de agosto de 2011, fue enviada junto con otros documentos por la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura, para la tramitación de la tutela No. 38309 a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, en la cual se colocó en el banquillo de los acusados a una empleada a la que se señalaba de atentar contra las normas de convivencia, incumplimiento de los compromisos, falta de colaboración con sus congéneres, daño a los expedientes, sometiéndosele a mejorar en rendimiento y calidad más allá de sus capacidades profesionales y humanas; además, la Juez para crear una falsa imagen de la empleada, citó datos inexactos respecto a los autos de enero a septiembre de 2011, debiendo cumplir con otros menesteres y pedir una licencia, para luego informar al Juez Constitucional que la empleada no cumplió los compromisos.

Respecto a la revisión de las calificaciones obtenidas por la quejosa, de septiembre a diciembre de 2011 el Magistrado de



Descongestión de Bogotá le asignó 86 puntos, resaltando que la disciplinable apreció el trabajo de la quejosa en un principio, portándose más o menos justo con ella, para luego cambiar de parecer dejando observaciones análogas a las de la Juez Rocío Rativa.

Acusó que la conducta de la doctora **MARTHA CECILIA** delata a no dudarlo, el ánimo de perjudicar a MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER para excluirla de la nómina del Despacho y de la Carrera, menoscabando su honra y atributos de su personalidad, descalificando a la quejosa, utilizando la mentira y otros instrumentos inmorales e ilegales, utilizando la Juez a sus otros colaboradores, quienes en declaraciones parcializadas evidenciaron la notoria animadversión hacia la quejosa. (fl. 218 a 222 c.o primera instancia)

Acompañó con su escrito:

- Copia del acta No. 001 del 24 de agosto de 2011, suscrita por el Vicepresidente de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá, la Juez inculpada, algunos empleados de ese despacho, sin que en la misma



aparezca la rúbrica de la quejosa (fls. 223 a 227 c.o primera instancia)

- Derecho de petición del 26 de agosto de 2011. (fl. 228 c.o primera instancia)
- Respuesta a derecho de petición, suscrito por la Juez investigada. (fls. 229 a 231 c.o primera instancia)
- Informe rendido por Kelly Astrid Albarello Huertas a la funcionaria judicial acusada, en el cual relaciona las razones por las cuales no cumplió con los proyectos. (fls. 232 y 258 c.o primera instancia)
- Formularios de calificación integral de servicios de empleados con funciones de sustanciación, vigencias 2009 y 2010. (fls. 233 a 243 c.o primera instancia)
- Reporte de producción de la Profesional Universitaria (fls. 244 a 251 c.o primera instancia)
- Informe presentado por Sandra Milena Guesguán Salcedo como Sustanciadora del Juzgado Sexto Administrativo, en el cual refirió la falta de colaboración de la quejosa en punto de

la corrección de una providencia proyectada por aquella (fl. 252 c.o primera instancia)

- Informe de Carolina Cely referido con los antecedentes elaborados por la MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER. (fls. 253 a 256 c.o primera instancia)
- Informe del 26 de agosto de 2011, suscrito por la judicante Nidia Marleny Reyes Sierra (fl. 259 c.o primera instancia)
- Escrito del 26 de agosto de 2011, mediante el cual la secretaria Martha Patricia Támara Pinzón dio cuenta del daño de carátulas de expedientes a cargo de MARÍA DEL PILAR. (fl. 260 c.o primera instancia)
- Informe de reporte estadístico rendido por la escribiente del Juzgado Sexto Administrativo el 5 de septiembre de 2011. (fl. 261 a 263 c.o primera instancia)
- Escrito del 26 de agosto de 2011 dirigido al COPASO de la Rama Judicial, por medio del cual la doctora **CAMPUZANO PACHECO** solicitó la intervención formal del Despacho, en aras de encontrar solución a las situaciones que afectan el clima laboral del Juzgado. (fl. 264 y 265 c.o primera instancia)

- Escrito enviado el 20 de septiembre de 2011 por la Juez inculpada al Magistrado Fabio Orlando Piraquive Sierra, en el cual informó el incumplimiento de los compromisos adquiridos por la Profesional Universitario MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER. (fl. 266 c.o primera instancia)
- Memorial del 25 de junio de 2012, por el cual la quejosa allega documentación para tener en cuenta en la calificación de servicios vigencia 2011 para que se remita al funcionario encargado de calificarle. (fls. 267 y 268 c.o primera instancia)

3.- Por auto del 16 de octubre de 2012, asumió el conocimiento de la actuación el doctor Richard Navarro May en condición de Magistrado sustanciador en Descongestión de la Sala Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá. (fls. 278 y 279 c.o primera instancia).

Fueron recaudados los siguientes elementos de prueba:

- Escrito del 1 de noviembre de 2012, mediante el cual el mandatario de MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER precisó que la queja presentada ante la Sala Disciplinaria fue interpuesta ante la inexistencia de otro camino por las constantes violaciones



a los derechos fundamentales, la amenaza de mala calificación de la Profesional Universitario con su consecuente exclusión de la carrera judicial, acusándole a la doctora **CAMPUZANO PACHECO** de no haber puesto en conocimiento de las autoridades competentes el hurto de la grabadora de propiedad de la quejosa.

Referente al clima laboral, insistió en que los inconvenientes surgieron por las actividades desarrolladas por las empleadas Ana Carolina Cely López, Sandra Milena Guesguan y Martha Patricia Tamara, encargadas de fomentar chismes, comentarios sarcásticos y burlones de la Profesional Universitaria, por no colaborarles en asuntos de incumbencia de ellas, respecto de lo cual la Juez no adoptó ninguna medida.

Con relación a que MARIA DEL PILAR era la única causante del mal clima y la suspensión del proceso con la ARL por su deseo de no continuar, precisó que a la par le exigía implacable y arbitrariamente el cumplimiento de los plazos para la entrega de los trabajos asignados con especie de crueldad mental, sin tener en consideración el tiempo requerido para leer los documentos recomendados.



Precisó que como consecuencia de todo lo realizado por la Juez **MARTHA CECILIA CAMPUZANO PACHECO**, la quejosa está calificada como una persona moralmente tachada y profesionalmente no idónea para desempeñar el cargo por el que concursó, aun cuando las estadísticas y documentos plasman otra realidad distinta. (fl. 286 a 293 c.o primera instancia)

Acompañó con su escrito:

- Copia del reporte individual de Consultoría practicado por la ARL Colmena. (fl. 294 a 303 c.o primera instancia)
- Oficio del 30 de abril de 2012, por el cual el Magistrado de Descongestión del Tribunal Administrativo de Cundinamarca remite formatos de la calificación parcial de MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER. (fls. 304 a 306 c.o primera instancia).
- Archivos enviados por la quejosa para ser tenidos en cuenta en la calificación de servicios correspondientes al año 2011 y copias de contestaciones a requerimientos de la Juez Sexta Administrativo de Tunja. (fls. 308 a 320 c.o primera instancia).



4.- La doctora **MARTHA CECILIA CAMPUZANO PACHECO**, rindió su exposición libre y espontánea en escrito radicado el 19 de diciembre de 2012, referenciando la Ley 1010 de 2006 en el cual se contemplan las modalidades de acoso laboral, mismas que al compararlas con las conductas argumentadas por la quejosa, evidencian que no se había configurado tal proceder.

En primer lugar, respecto a lo consignado por ella en el formato de calificación correspondiente a la vigencia 2010, explicó la investigada que en modo alguno podía calificarse como un acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual de la quejosa, menos como una expresión injuriosa o ultrajante tendiente a menoscabar su autoestima y dignidad, pues lo plasmado conformaba las motivaciones y sustento de la calificación, debiendo en consecuencia quedar expuestos los aspectos relevantes del empleado, sus virtudes y falencias, lo cual también incluye las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, lo cual incide en el rendimiento y productividad laboral.

Indicó la implicada que ante la afirmación de MARÍA DEL PILAR de exigírsele rendir el 50% sin prestársele ningún apoyo, los testigos dan cuenta que eso no era cierto, pues recibió permanente ayuda de los



judicantes, de los oficiales y de la juez para el cumplimiento de sus funciones, pero aquella sencillamente no las realizaba o se negaba a hacerlo.

Por otro lado, reseñando cada una de las intervenciones de los testigos, manifestó la funcionaria que en parte alguna del escrito a través del cual resolvió el recurso de reposición impetrado contra la calificación de servicios, empleó expresiones consideradas como descalificadoras de su ejercicio profesional, pues al igual que en el formato, consignó el resultado del análisis objetivo de labor de la Profesional dentro del Despacho, sin atacar su ámbito personal o profesional.

Frente a la discrepancia con el acta del 24 de agosto de 2011, suscrita por el Magistrado Fabio Orlando Piraquive, precisó que fue aquél quien convocó la reunión en procura de una solución al problema de clima laboral presentado en el Juzgado, reunión en la cual se presentaron las evidencias documentales que soportaban sus afirmaciones, señalando que contrario a lo manifestado por MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER, la reunión no se hizo para hacerla quedar mal frente al Juez Colegiado, pues aquella tuvo la oportunidad de exponer sus puntos de vista, en la cual todos hicieron compromisos, pero la realidad es que la denunciante no quiso asumir ninguno.



En relación a lo expuesto por la denunciante referente a que se distinguió por presentar en promedio un aproximado de 6 proyectos de fallos mensuales, señaló la funcionaria inculpada que ello es una prueba más de su bajo rendimiento, pues al observar el cuadro elaborado por la versionista, indicó que se trata de un 90% de proyectos de formato o línea, como comúnmente se les denomina, por tratarse del mismo tema, iguales supuestos fácticos, normativos y en ocasiones idénticos apoderados, de suerte que elaborado el primer fallo los demás son similares, cambiando a lo mucho los datos de demandantes, actos demandados, fecha de prescripción, por lo cual, en tanto la Profesional tarda en promedio un mes para seis fallos, los demás empleados proyectan la misma cantidad en menos de una semana y la Juez los mismos en un día.

Respecto a que omitió reportar la comisión de la conducta punible de hurto de la grabadora, manifestó la Juez investigada que la misma siempre estuvo en su poder e incluso la aportó a la queja, por demás incurriendo en imprecisiones conceptuales.

Referente a la calificación realizada, la funcionaria disciplinable señaló que la misma no difería mucho de las realizadas por otros funcionarios, pues si se observa la calificación del Magistrado Germán Rodolfo Acevedo en Descongestión de la Subsección F Sección Segunda del



Tribunal Administrativo de Cundinamarca, se observa claramente que MARÍA DEL PILAR no cumplió las funciones de sustanciación y su rendimiento no era el adecuado para el cargo ocupado, igual a lo manifestado por las funcionarias Diana García y Rocío Rativa al realizar la calificación de servicios de 2009 y 2011.

Respecto a la elaboración de la estadística, tarea para la cual la quejosa afirmó le ocupaba 3 jornadas laborales en razón a que la información suministrada era deficiente, precisó la funcionaria implicada que MARÍA DEL PILAR era la encargada de llevar las AZ donde se guardan las copias de sentencias y autos proferidos por el Juzgado, por lo que la demora extra era atribuible a ella misma y los llamados de atención, obedecían a que la información suministrada no coincidía con los datos entregados a la secretaria, quien también llevaba un control de las providencias, llegando a pasarle cuatro reportes diferentes en un solo día.

En cuanto a la asignación de funciones diferentes a las concernientes a su cargo, por lo cual no podía cumplir con las tareas encomendadas, precisó la operadora de justicia inculpada que conforme a la Resolución No. 011 del 20 de noviembre de 2006, entre otras, contemplaba la asistencia en las diligencias, sin embargo, aquellas sólo se programaban



para los días miércoles y en el 95% de los casos, las partes no se presentaban.

Señaló que a todos los empleados del Juzgado les refirió la importancia de realizar su labor con eficiencia y eficacia, por lo cual fijaba metas de cumplimiento semanal, mensual, trimestral y anual, a las cuales hacía seguimiento mediante los indicadores de calidad y rendimiento concertados con los empleados, sin considerar tal proceder como arbitrario, pues consultaba a sus colaboradores el tiempo por ellos requerido para cumplir sus tareas, frente a lo cual MARÍA DEL PILAR empleaba mucho más tiempo del utilizado por los otros empleados.

De todo lo anterior, precisó la implicada que en ningún momento se configuró maltrato o persecución laboral, contrario sensu, todas las conductas alegadas por MARÍA DEL PILAR fueron previstas para la buena marcha del Despacho, establecidas como parte de su obligación como Directora del Juzgado, tales como: impartir órdenes para cumplir las exigencias técnicas, exigir el cumplimiento del reglamento; evaluar a los colaboradores conforme a los indicadores objetivos y generales de rendimiento.

En cuanto a la acusada inequidad laboral, por reducción de sus funciones al habersele asignado la función de elaborar los antecedentes



de los fallos a proferir por el Despacho, indicó la Juez investigada que la misma fue contemplada en el artículo 3º de la Resolución No. 11 de 2006, cayendo de su propio peso lo alegado por MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER, labor encomendada igualmente a todos los empleados del Juzgado.

Ahora, la razón por la cual se solicitó a todos los empleados realizar los antecedentes, fue para agilizar la producción y reducir los términos en la proyección de las sentencias, sin descuidar la calidad de los mismos, de tal suerte que elaborados éstos, ella se encargaba de las consideraciones, medida adoptada atendiendo que no se estaban cumpliendo las metas, los proyectos eran revisados dos o tres veces pues los requerimientos realizados por ella, no los atendía la Profesional Universitaria quien no arrojaba los resultados perseguidos, ni siquiera con la intervención de la ARL.

Indicó la implicada que desde ningún punto de vista se configuró entorpecimiento laboral de su parte, pues la política de no permitir la salida de expedientes ni quedarse más allá de las horas laborales, era aplicable a todos los empleados del Juzgado, se hacía con el fin de respetar sus derechos laborales, pues las tareas asignadas estaban ajustadas a un plan de trabajo, contemplando complejidad del tema y tiempo requerido para ejecutarlo; además, para conjurar las constantes



quejas referidas con la pérdida de documentos y de archivos físicos o digitales.

Aseveró la Juez investigada nunca haberle apagado las luces a la denunciante para obligarla a retirarse del Despacho, pues el mismo interruptor es compartido con el Juzgado Séptimo Administrativo, donde laboran hasta altas horas de la noche. Tampoco se dedicó a vigilar sus movimientos o revisar la documentación del escritorio de MARÍA DEL PILAR, pero en una ocasión que se extravió la carpeta de auxiliares de la justicia, hallándola en el puesto de trabajo de ésta e igualmente algunas piezas procesales de expedientes asignados a ella, lo que originó el llamado de atención.

Señaló que como titular del Juzgado Sexto Administrativo buscó por todos los medios mejorar el ambiente laboral y la calidad del trabajo realizado, incluso acudió a la intervención de la Oficina de Talento Humano, la ARL y el COPASO; evidenciándose en la actuación que a todos los empleados ha prodigado soporte en su desarrollo profesional, solicitando de contera el archivo definitivo de las diligencias. (fl. 323 a 339 ambas caras c.o primera instancia)

La funcionaria investigada acompañó su escrito con la copia de los siguientes documentos:



- Copia del Acta 001 del 24 de agosto de 2011, convocante el Magistrado Fabio Orlando Piraquive Sierra como Magistrado de la Sala Administrativa del Consejo Seccional de la Judicatura. (fls. 340 a 344 c.o primera instancia)
- Oficio del 10 de octubre de 2012, a través del cual la Juez 12 Administrativo Oral del Circuito de Tunja – Coordinadora de los Juzgados Administrativos remitió copia del formato de calificación de servicios de la empleada MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER. (fls. 345 a 349 c.o primera instancia)
- Resolución No. 028 del 24 de septiembre de 2012, por la cual se resolvió recurso impetrado contra la calificación de servicios de la Profesional Universitaria, reponiendo la determinación teniendo en cuenta la calificación otorgada por el Magistrado de Descongestión del Tribunal Administrativo de Cundinamarca. (fls. 350 a 356 c.o primera instancia)
- Copias de los formatos de calificación de servicios de la vigencia 2009. (fls. 357 y 358 c. o primera instancia).
- Cuadro de reparto de expedientes y control de términos (fls. 359 a 385 c.o primera instancia)



- Resolución No. 011 del 20 de noviembre de 2006 (fls. 386 a 392 c.o primera instancia)

5.- Mediante auto del 13 de junio de 2013, el entonces Magistrado Edgar Ricardo Castellanos Romero ordenó perfeccionar la actuación (fls. 399 y 400 c.o primera instancia), en virtud de lo cual se allegaron las siguientes pruebas:

- Oficio del 23 de julio de 2013, por medio del cual la Coordinadora de Gestión y Talento Humano de la Dirección Ejecutiva de Administración Judicial de Tunja remitió certificado de servicios de la disciplinable, como Juez Sexto Administrativo de Tunja (fls. 408 a 413 c.o primera instancia)
- Declaración rendida el 5 de marzo de 2014 por Emilse Gelves Maldonado, quien manifestó haber fungido como Juez Sexto Administrativo de Tunja, desde el 19 de diciembre de 2013 al 11 de febrero de 2014, calidad en virtud de la cual conoció a MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER por cuanto desempeña el cargo de Profesional Universitario en carrera.

Adujo que durante ese lapso, realizó algunos llamados de atención a la quejosa, solicitándole corregir su redacción, cambiar los formatos dependiendo la temática y en una oportunidad por un



proyecto de tutela en el cual no logró determinar con claridad el problema jurídico a resolver, debiendo asignárselo a otro colaborador del Despacho, después de trabajarlo por varios días.

Sostuvo que en varias oportunidades le sugirió trabajar los proyectos efectuando una carga argumentativa y motivando la providencia, pues si acudía a la jurisprudencia, se trataba de hacer un aporte a la misma aplicada al caso en concreto.

Aun así, la exaltó como una persona respetuosa, formal con los compañeros y al regresarle los proyectos con observaciones, la Profesional no hacía ningún comentario, dando a entender la comprensión de las mismas, pero en algunas ocasiones los devolvía con los mismos errores (fl. 504 c.o primera instancia)

6.- El 31 de enero de 2014 rindió exposición libre la doctora **MARTHA CECILIA CAMPUZANO PACHECO**, oportunidad en la cual relató que la denunciante en compañía de su progenitor acudieron ante el Magistrado Fabio Orlando Piraquive para ponerle de presente el clima laboral existente en el Juzgado Sexto Administrativo de Tunja, fue en virtud de ello que el Magistrado convocó la reunión en la cual estuvieron presentes los empleados y la Juez, solicitándoles explicar las causas que originaron la situación, momento en el cual ella expuso todos los antecedentes y las evidencias que respaldaban su dicho, documentos



conocidos por MARÍA DEL PILAR, porque obedecían a las correcciones de los proyectos presentados por ella.

Respecto a la aseveración del señor Alfonso Vargas, representante de la denunciante, de no seguir los modelos de un Juez, explicó que en determinado momento MARÍA DEL PILAR se presentó en su Despacho manifestando no encontrar antecedentes respecto de un tema específico, momento en el cual estaba presente el doctor Fredy quien amablemente se ofreció a facilitarle un fallo en el cual había resuelto un caso idéntico, pero cuando la denunciante presentó el proyecto no lo tuvo en cuenta, por eso la anotación efectuada por ésta, revelando que la quejosa constantemente solicitaba colaboración al citado funcionario, lo cual no constituye irregularidad por solicitar asesoría o pedir colaboración sobre temas jurídicos.

Referente a lo consignado en el acta suscrita por el doctor Piraquive y de la cual refiere el apoderado de la quejosa que contenía falsedades ideológicas, inexactitud y exabruptos, manifestó que el procedimiento fue el señalado por el Magistrado y los documentos mencionados fueron expuestos en presencia de MARÍA DEL PILAR; luego, el borrador fue puesto a consideración de todos los intervinientes y la única que realizó observaciones fue la quejosa, quien luego se negó a suscribirla.



En lo tocante a las calificaciones, precisó haberse declarado impedida para realizar la correspondiente a la vigencia 2011, respecto de la cual no tuvo injerencia alguna ni existió de su parte ningún ánimo de retaliación, aunado a que tanto ella como la Profesional Universitario remitieron la documental con fundamento en la cual el tercero expidió la calificación.

Explicó que los llamados de atención se comenzaron a realizar por sugerencia de la ARL Colmena, precisando que en el año 2011 debido a los constantes conflictos, lo cual estaba afectando gravemente la producción del Despacho, encomendó a todos los empleados elaborar los antecedentes de temas de formato o línea para luego ella proyectar las consideraciones, en tanto, la Juez aseveró dedicarse a sustanciar asuntos más complejos, pero ante el cúmulo, debió encomendarles realizar la totalidad de la sentencia, para lo cual elaboró un modelo siguiendo la línea del Consejo de Estado, sin que les correspondiera necesariamente el asunto inicialmente sustanciado, momento en el cual varios de sus colaboradores le indicaron que no podían cumplir las metas, porque en algunos de los proyectos elaborados por la Profesional Universitario no coincidían con lo obrante en el expediente.

Destacó que en los cuadros aportados por la propia denunciante, donde figuran los expedientes asignados y los tiempos para su entrega, se



observa que son superiores a los empleados por cualquier persona para reemplazar datos, fijándolos de acuerdo al promedio de tiempo de cada empleado y funcionario para realizar la labor y después se concertó con los colaboradores si el tiempo les parecía o no adecuado, variando los tiempos de acuerdo a la complejidad de los asuntos que ya se encontraban para sentencia, pero su intención jamás fue la de perseguir, maltratar o humillar algún trabajador, se trataba de cumplimiento de las metas, dentro del trato cordial y respetuoso.

Reiteró lo concerniente a la tarea encomendada a la denunciante, referida con la elaboración de la estadística del Despacho, sobre lo cual precisó que MARÍA DEL PILAR en un día presentaba varios reportes con diferentes datos (fl. 433 a 444 c.o primera instancia)

Continuó la injurada el 5 de febrero de 2014, en la cual manifestó que no le asistía razón a MARÍA DEL PILAR en punto de que solamente a ella se le atribuía los conflictos laborales presentados en el Juzgado, pues también hizo requerimiento a la servidora MARYA para que mejorara su rendimiento, muestra de que ella no privilegiaba a los empleados, pues las calificaciones las resolvía punto por punto. Ahora, su discrepancia con la calificación debió discutirla ante la justicia contenciosa y no a través de acciones de tutela, procesos disciplinarios y actuaciones penales.



Indicó la investigada que MARÍA DEL PILAR también le comentó del maltrato de sus compañeras hacia ella, entonces le solicitó pasárselo por escrito, pero al siguiente día presentó un documento totalmente contrario a lo informado en persona, frente a lo cual aquella alegó su derecho a no auto incriminarse por las grabaciones que estaba haciendo en el Juzgado, ante ello, le replicó que no podía defenderse con mentiras, entonces hizo una reunión con todos los empleados para una vez más tratar de conciliar las diferencias, pero no denunció ningún delito, pues la grabadora permaneció en poder de la quejosa.

Sostuvo no haber tenido ningún inconveniente de carácter personal con MARÍA DEL PILAR, todos fueron de carácter laboral, procurando la intervención de la ARL y de Talento Humano para solucionar el Clima Laboral, no para perseguir o violentar los derechos fundamentales de ningún empleado.

Respecto a la asignación de funciones, precisó la funcionara inculpada haberlo hecho cumpliendo las normas del Consejo Superior de la Judicatura sobre la materia y lo expresamente señalado en la Resolución No. 011 de 2006, destacando la versionista que al momento de asumir su cargo, la Profesional Universitaria tenía asuntos pendientes de admisión, con más de 18 meses de mora, recursos con un año



pendientes por resolver, por lo que desde entonces diseñó estrategias para mejorar el rendimiento del Juzgado, lo que no ha sido fácil; no obstante, para junio de 2012 había descongestionado el Despacho, entregándose 77 asuntos a los juzgados que continuaban en la escrituralidad, figurando como uno de los mejores juzgados administrativos del País, manteniéndose al día y cumpliendo con los términos judiciales.

Sumado a lo anterior, explicó que la mala relación de MARÍA DEL PILAR con sus compañeros data desde antes de que ella arribara al Juzgado Sexto Administrativo de Tunja, denunciando igualmente a su antecesora, la doctora Rocío Rativa.

Relató la implicada que debió cambiar las guardas del Juzgado, pues se presentaron hechos como extravío de la carpeta de edictos; en alguna ocasión borraron la totalidad de los archivos de los computadores, en alguna ocasión estando listo el estado, no aparecían los autos y al efectuar su búsqueda algunos resultaron rotos dentro de una caneca, otros dentro de una caja donde se guarda el papel reciclable y como por variar no aparecía responsable, tomó esa medida, encomendando la apertura del Despacho a la Secretaria, con lo cual se acabaron las pérdidas de los archivos.



Indicó que con la intervención de la ARL la empleada MARÍA DEL PILAR esgrimió incomodidad porque sentía que sus compañeros murmuraban, lo que le daba a entender que se burlaban de ella; entonces dio la instrucción a sus colaboradores de hablar claro y fuerte, pero después la quejosa adujo que el ruido de sus compañeros no le permitía concentrarse, solicitando realizar sus tareas desde su casa, a lo cual no accedió, como tampoco le permitió retirar expedientes para trabajarlos en las noches en su casa, pues si los mismos se extraviaban la Juez era la responsable; no obstante, las sicólogas sugirieron se le permitiera sacar algunos expedientes de manera controlada, pero en una ocasión retiró como 10 procesos, de lo cual fue informada por Carolina Cely y al regresar de su hora de almuerzo, explicó que lo había hecho para adelantar los antecedentes.

Precisó que la desconfianza con la quejosa, surgió cuando en una ocasión requirió a la secretaria la carpeta de los auxiliares de la justicia para designar unos peritos, la cual halló en el escritorio de MARÍA DEL PILAR e igualmente una carpeta en la cual figuraban piezas procesales de varios expedientes: contestaciones de demanda, demandas, recursos, peticiones y diferentes memoriales de abogados, los cuales correspondían a originales extraídos de los procesos, a lo cual nuevamente justificó que era para adelantar antecedentes.



Concluyó la investigada señalando que requerimientos similares a los suyos, han sido efectuados por algunos funcionarios para los cuales ha prestado sus servicios, a manera de ejemplo su antecesora Rocío Rativa y para la época de la versión, el doctor Rodolfo Delgado quien funge como Juez Primero de Oralidad Administrativo de Yopal. (fls. 490 a 500 c.o primera instancia)

7.- Por auto del 17 de marzo de 2015, el Magistrado Luis Francisco Casas Farfán, quien asumió en propiedad el cargo como Magistrado del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá el 17 de junio de 2015, ordenó el cierre de la etapa de investigación disciplinaria. (fl. 514 c. o. primera instancia).

8.- Contra la anterior determinación, mediante escrito del 14 de abril de 2015 interpuso recurso de reposición el defensor de confianza de la disciplinable (fl. 519 a 522 del c.o primera instancia), el cual por auto del 21 de abril de 2015 fue rechazado por extemporáneo (fl. 524 c.o primera instancia).

DE LA DECISIÓN APELADA

La Sala de instancia el 19 de mayo de 2015 resolvió ordenar el archivo de la actuación adelantada contra la doctora **MARTHA CECILIA CAMPUZANO PACHECO** en su calidad de Juez Sexto Administrativo



del Circuito de Tunja, al considerar totalmente desvirtuada la acusación efectuada por la empleada de carrera MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER, de quien contrario sensu la testimonial acopiada revela una actitud negativa, grosera, desafiante y de bajo rendimiento laboral.

A juicio del Seccional de instancia, los testimonios vertidos eran contestes, coherentes, creíbles y bajo la valoración otorgada a las pruebas, es claro que las conductas enrostradas, lejos de ser confirmadas por las personas que directamente estarían conociendo de sus relaciones laborales y personales, descartan la configuración de falta disciplinaria alguna, evidenciándose que la conducta de la disciplinable no se enmarca en prácticas de acoso laboral, por el contrario, están ajustadas a comportamientos inspirados en un liderazgo tendiente a sacar adelante el trabajo asignado al Juzgado, sobrellevando la tensa labor provocada por la quejosa, quien funda su queja para justificar su bajo rendimiento e inadecuado trato con sus pares (fls. 530 a 553 c.o primera instancia)

DE LA APELACIÓN

Mediante escrito presentado el 1 de junio de 2015, el abogado Alfonso Alirio Vargas Sandoval en condición de apoderado de MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER apeló la decisión de archivo proferida el 19



de mayo de la misma anualidad por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá, argumentando en lo fundamental:

1.- La nulidad de los testimonios, sobre los que se erige la decisión de archivo, existiendo una flagrante violación del artículo 109 de la Ley 734 de 2002 y del artículo 17 de la Ley 1010 de 2006, básicamente el artículo 29 constitucional, de afectación sustancial del debido proceso, al no haberse enterado a la parte por el representada de la programación de los testimonios; asimismo, al negárseles la expedición de copias, referidas a la información registrada tardíamente en el computador de baranda de secretaria.

Lo pertinente a los testimonios, considera el apelante algunos son citados de manera anti-técnica en el pronunciamiento que se impugna, tales como los vertidos por Sandra Milena Guesguan y Ana Carolina Cely López, quienes incurrieron en falso testimonio, al negar haber sustraído o extraído una grabadora que MARÍA DEL PILAR VARGAS mantenía en su escritorio, en hechos ocurridos el día 11 de noviembre de 2010 en el Juzgado Sexto Administrativo de Tunja, contradiciéndose respecto al informe que dirigen a la Juez con lo manifestado en sus declaraciones juramentadas. Tema respecto del cual también aparece configurado el delito de hurto de uso.



Respecto a los vertidos por Rosa Helena Hernández Cortés y Rosalba Suárez Urrutia, son amigas personales de la Juez, la una como psicóloga de la ARP y la otra como empleada en Talento Humano en la Rama, contrario de su obligación profesional, omiten declarar sobre las circunstancias completas del acaecer.

Los demás declarantes, esporádicamente estuvieron en el Juzgado y son personas cuyos nombramientos corresponden a preferencias de la disciplinable por amistad, conveniencia u otros factores que son utilizados frecuentemente en la rama para proveer los cargos, obviando la lista de elegibles, en consecuencia secundaban a la Juez en acosar u hostigar a la víctima.

Por lo anterior, los testimonios pierden su validez al contradecir los elementos sustanciales a que se refieren los documentos que atañen a la calificación de la profesional del Juzgado Sexto Administrativo como empleada de carrera pues es evidente que de manera general, su rendimiento ha sido calificado como bueno y no como deficiente.

2.- La situación de acoso laboral y de persecución de que fue víctima su representada se puede deducir por descalificación profesional frente a sus compañeros y demás funcionarios e igualmente de lo manifestado en el formato de calificación de servicios y al momento de resolver el recurso de reposición, al referirse a ella en forma despectiva.



Además, que la Juez renovaba asignaciones y daba órdenes a la Profesional intempestivamente, para presionarla y descontrolarla, siendo como era paciente de la psicóloga, sometiéndola en el año 2011 a la reducción sistemática de las funciones inherentes a su cargo, pasando de cumplirlas todas sin que antes de la calificación correspondiente al periodo del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010, se le hubiera formulado ningún requerimiento, a hacer únicamente antecedentes de proyectos de fallo y actualizar las bases jurisprudenciales de que disponía el Despacho.

Señaló que la Juez no le permitía a su representada sacar los expedientes para el desarrollo de sus funciones en la comodidad de su hogar ni le permitía quedarse a trabajar por fuera de los horarios de atención al público ni copia de la llave de la entrada al Juzgado, contrastando con los requerimientos sobre la oportunidad de la entrega de las tareas asignadas.

Igualmente, enmarcado el entorpecimiento laboral en la constante vigilancia de todos sus movimientos, menoscabando sus más elementales derechos a la honra, buen nombre intimidación, reconociendo la Juez acusada la revisión del escritorio sin autorización de su mandante.

Destacó el recurrente el dolo con que presidieron la reunión y ordenaron elaborar el acta, la Juez y el Magistrado de la Sala Administrativa, quien



concurrió a la reunión unos días después de que la profesional del Juzgado hubiera ido a consultarle sobre viabilidad de un traslado quejándose del acoso, luego la intervención de la Juez Sexto Administrativa en la redacción y firma del Acta 001 obedece a una intención específica de seguir acosando y ocasionar daños en la autoestima y dignidad de la quejosa, que sí se consumó el acoso y que no solamente la juez fue la promotora de tales conductas, sino también las compañeras contra las cuales no aparece formalizado ningún trámite.

Añadió el apelante que diametralmente contrario a lo sostenido por el *a quo*, la Juez **MARTHA CECILIA CAMPUZANO PACHECO**, extralimitó las funciones atribuidas a ella en la Constitución, la ley y los reglamentos, incurriendo en irregularidades graves en el manejo del personal adscrito al Despacho a su cargo, específicamente en lo que atañe a MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER a quien hizo su víctima a través de las distintas conductas plasmadas en los documentos, abusando de condiciones de superioridad y rodeada de un séquito que la respaldaba (fls. 566 a 583 c.o primera instancia).

En escrito separado, el defensor de la implicada solicitó investigar la irregularidad sustancial al hacer parte de la Sala Dual de decisión el magistrado José Oswaldo Carreño Hernández, a quien denunció por la



tramitación del proceso adelantado contra Janeth Rocío Rativa López (fl. 584 c.o primera instancia).

ACTUACIÓN EN SEGUNDA INSTANCIA

1.- En esta etapa procesal mediante auto del 30 de junio de 2015, quien funge como Magistrada Ponente avocó conocimiento, ordenó correr traslado al Ministerio Público, recaudar los antecedentes disciplinarios de la investigada, e informar si cursó algún otro proceso por los mismos hechos en esta Corporación (folio 5 c.o.).

2.- El doctor Samuel Ricardo Perea Donado como representante del Ministerio Público, fue notificado personalmente el anterior auto el 13 de julio de 2015 (folio 7 c.o.).

3.- La Secretaría Judicial de esta Corporación, allegó el certificado No. 270568 del 16 de julio de 2015, acreditando la ausencia de antecedentes disciplinarios de la investigada **MARTHA CECILIA CAMPUZANO PACHECO** (fl. 13 c. o. segunda instancia)

4.- En escrito allegado el 21 de julio de 2015, el abogado Alfonso Alirio Vargas Sandoval allegó dos cd's contentivos del recurso de apelación y aportó copia del formato de calificación de servicios efectuada vigencia



2014 a MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER. (fls. 18 a 32 c.o segunda instancia).

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 resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER contra la decisión proferida por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá el 19 de mayo de 2015, mediante la cual ordenó el archivo de la investigación adelantada contra la doctora **MARTHA CECILIA CAMPUZANO PACHECO**.

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”.

En el mismo sentido, la Sala Plena de la Corte Constitucional en Auto 278 del 9 de julio 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 párrafo 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, esta Colegiatura conserva sus competencias, 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 legitimidad de la quejosa para apelar

La legitimidad de la quejosa para apelar está prevista en el párrafo del artículo 90 de la Ley 734 de 2002 cuyo texto legal es del siguiente tenor:

“Parágrafo. *La intervención del quejoso se limita únicamente a presentar y ampliar la queja bajo la gravedad del juramento, a*



aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio. Para estos efectos podrá conocer el expediente en la secretaría del despacho que profirió la decisión.

3.- De la nulidad

El primer argumento del apoderado de la quejosa apunta a deprecar la nulidad de los testimonios, sobre los que se erige la decisión de archivo, al no haberle enterado de la programación de las diligencias, sumado a que le fueron negadas las copias, quedando atendido a la información registrada tardíamente en el computador de baranda de secretaria.

Conforme a lo reglado en el artículo 143 del Código Disciplinario Único, la declaratoria de nulidad de la actuación procede por: **i)** La falta de competencia del funcionario para proferir fallo, **ii)** la violación del derecho de defensa del investigado y, **iii)** la existencia de irregularidades sustanciales que afecten el debido proceso.

Ha de señalarse que las nulidades se encuentran regidas por los siguientes principios que orientan su declaratoria y convalidación en el procedimiento penal:

Artículo 310. Principios que orientan la declaratoria de las nulidades y su convalidación.

1- No se declarará la invalidez de un acto cuando cumpla la finalidad para la cual estaba destinado, siempre que no se viole el derecho de defensa.

2.- Quien alegue la nulidad debe demostrar que la irregularidad sustancial afecta garantías de los sujetos procesales, o desconoce las bases fundamentales de la instrucción y el juzgamiento.

3.- No puede invocar la nulidad el sujeto procesal que haya coadyuvado con su conducta a la ejecución del acto irregular, salvo que se trate de la falta de defensa técnica.

4.- Los actos irregulares pueden convalidarse por el consentimiento del perjudicado, siempre que se observen las garantías constitucionales.

5.- Sólo puede decretarse cuando no exista otro medio procesal para subsanar la irregularidad sustancial.

6.- No podrá declararse ninguna nulidad distinta a las señaladas en el artículo 304 de este Código.

Del examen sobre la actuación procesal realizada por el Seccional de instancia, considera esta Sala que en la presente actuación disciplinaria no se advierte irregularidad sustancial alguna con incidencia en el debido proceso, en razón a que la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá, adelantó la actuación respetando las garantías constitucionales de los intervinientes.

Al respecto, la Ley 1010 de 2006 en su artículo 17 prevé:

Artículo 17. Sujetos procesales. *Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional.*

Por su parte, el artículo 89 de la Ley 734 de 2002, al referirse a los sujetos procesales en la actuación disciplinaria, establece:

Artículo 89. Sujetos procesales en la actuación disciplinaria. *Podrán intervenir en la actuación disciplinaria, como sujetos procesales, el investigado y su defensor, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Política.*

A su turno, el artículo 17 de la Ley 1010 de 2006 incluyó al sujeto pasivo como sujeto procesal, lo que significa que aquél puede intervenir en la actuación disciplinaria como sujeto procesal y puede ejercer las facultades previstas en el artículo 90 de la Ley 734 de 2002 para los sujetos procesales consistentes en:

- 1. Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en la práctica de las mismas.*
- 2.- Interponer los recursos de ley.*



3.- Presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de la misma, y

4. Obtener copias de la actuación, salvo que por mandato constitucional o legal ésta tenga carácter reservado.

Es oportuno precisar que se permite el acceso a los documentos reservados a los sujetos procesales, pero se limita la expedición de copias y para tales efectos puede conocer el expediente en la Secretaría del Despacho.

Conforme lo anterior, estima esta Corporación que no se configura la nulidad invocada por el apoderado de la quejosa, resultando en consecuencia examinar inicialmente lo concerniente a que no les fue comunicadas las fechas en las cuales se practicarían las declaraciones, siendo claro que las determinaciones emitidas al interior del proceso las podía conocer en la Secretaría Común del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá; además, no se evidencia en el expediente que la recurrente haya solicitado al despacho judicial que al momento de señalar las fechas en las cuales se fueran a recibir los testimonios, las mismas le fueran comunicadas.

Por lo anterior, al no evidenciarse la incursión en irregularidad que afecte en lo sustancial el debido proceso de la denunciante y de contera el debido proceso, esta Corporación no accederá a la nulidad deprecada.



4.- De la apelación

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 caso en concreto

La situación fáctica que dio génesis al presente disciplinario, objeto de discrepancia con la decisión del *a quo*, tiene relación con las presuntas conductas señaladas por la quejosa MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER como constitutivas de acoso laboral, desplegadas en su contra por la doctora **MARTHA CECILIA CAMPUZANO PACHECO** en su condición de titular del Juzgado Sexto Administrativo del Circuito de Tunja.

Para resolver el asunto 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 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.

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

Corresponde en consecuencia examinar las razones objeto de apelación por parte de la quejosa:

1- En relación **al primer** argumento de la apelación, esto es, la insustancialidad de los testimonios, habrá de señalarse que las tachas efectuadas por el apoderado de la quejosa en modo alguno ponen en evidencia contradicción o interés por favorecer a la funcionaria disciplinable, a saber los testimonios de Sandra Milena Guesguán y Ana Carolina Cely López, quienes refirieron un buen trato de parte de la funcionaria hacia los empleados sin distinción alguna.

De otra parte; señaló la apelante que las declaraciones de aquellas no podían ser tenidas en cuenta, en virtud de las contradicciones advertidas al referir lo considerado por el apoderado de MARÍA DE PLIAR como constitutivo del delito de” *hurto de uso*, siendo claro que en el escrito dirigido a la funcionaria judicial investigada por aquellas el 11 de noviembre de 2010, en modo alguno refirieron haber violentado el escritorio de la Profesional Universitaria (fl. 41 c.o primera instancia) lo



que fue ratificado por aquellas en las declaraciones vertidas ante el Seccional de Instancia.

Igualmente, referente a lo manifestado por la sicóloga de la ARL Colmena y la funcionaria de Talento Humano de la Dirección Seccional de Administración Judicial, el apelante la tacha por amistad con la doctora **CAMPUZANO PACHECO**, más no probó las razones que fundan su conclusión, efectuando especulaciones sin soporte alguno al respecto.

En idéntico sentido se pronunció respecto de las declaraciones de Rosa Helena Hernández Cortes; Rosalba Suárez Urrutia; Andrés Ricardo Bohórquez Gómez; Kelly Astrid Albarello Huertas; Adriana Castelblando Díaz; Yanira Consuelo Guio Niño; Etna Rocío Cardozo López; Marco Antonio Alfonso Torres y Evelyn María Camacho Vargas (fls. 163 a 200 c.o primera instancia) con frases genéricas y divagaciones generales, arguyendo que sus declaraciones obedecían a nombramientos realizados en el Juzgado Sexto Administrativo de Tunja y otros que pasaron cortas temporadas en el Despacho, más en modo alguno demuestra lo aseverado en su recurso; sin embargo, los testigos son coincidentes en afirmar que la actitud de la Jueza era igual con todos los empleados y que la actitud displicente provenía de la Profesional



Universitaria, señalando al unísono la falta de colaboración para el desarrollo de las tareas del Juzgado.

2.- Respecto al segundo argumento, según el cual la situación de acoso laboral y de persecución de que fue víctima MARÍA DEL PILAR se deducía de lo manifestado en el formato de calificación de servicios y al momento de resolver el recurso de reposición, al referirse a ella en forma despectiva.

Ese hecho en modo alguno puede considerarse como acoso laboral, porque el mismo no reúne las exigencias del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, tomando en cuenta lo expuesto por las personas que rindieron su testimonio en estas diligencias, quienes son coincidentes cuando afirman que de parte de la Jueza no observaron acto de maltrato, irrespeto, imposición de trabajos por fuera del horario laboral, por el contrario, la funcionaria siempre actuaba con mucho respeto no solo con MARÍA DEL PILAR, sino con todos los demás empleados.

Referente a la inconformidad, por lo consignado en la calificación de servicios correspondiente al año 2010, debe indicar la Sala que dentro de las obligaciones de la Juez en ejercicio de sus funciones, está la de evaluar el desempeño de los empleados, conforme lo dispone el artículo 171 de la Ley 270 de 1996, norma que claramente establece que:

"Los empleados de carrera serán evaluados por sus superiores jerárquicos anualmente, sin perjuicio de que, a juicio de aquellos, por necesidad del servicio se anticipe la misma.

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

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 renunciar².

² 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

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 Europa³. En efecto, en varios Estados europeos han sido adoptadas normatividades tendentes a evitar y sancionar este tipo de conductas que constituyen el denominado acoso laboral⁴.

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

su vez, suelen sufrir, entre otros síntomas, los siguientes: trastornos de sueño, dolores, síntomas psicossomáticos 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.

³ 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>).

⁴ 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>.

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”.

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”⁵.

⁵ 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

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”⁶.

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”⁷, en múltiples ocasiones los jueces laborales se han pronunciado respecto de la ocurrencia de esta conducta⁸, 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

controlar y confrontar el trabajo, idóneo para producir daño e incomodidad”.

⁶ 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.

⁷ Sentencia del Tribunal Constitucional, núm. 120, del 2 de julio de 1990.

⁸ 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>.)

consideración a la incapacidad producida por las lesiones sufridas⁹.

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 laboral¹⁰, pero la iniciativa no llegó a concretarse.

⁹ 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).

¹⁰ 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, 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

La legislación existente en la materia se contrae a la tipificación de la conducta de acoso sexual¹¹, 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 administrativo¹², así como la inclusión dentro de las obligaciones del patrón, aquella relativa a la abstención de cualquier tipo de maltrato hacia el trabajador¹³.

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

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”.

¹¹ 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”.

¹² El artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo dispone textualmente en el aparte pertinente: “...El 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”.

¹³ 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”.

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 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 adecuadamente¹⁴. 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 grave¹⁵.

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 materia¹⁶. 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

¹⁴ 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>).

¹⁵ Ver página electrónica: www.mujereshoy.com.

¹⁶ 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.

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 ámbito laboral¹⁷, 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 personas¹⁸.

¹⁷ 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.

¹⁸ Consultar página electrónica: mobbingopinion.bpweb.net.



Así las cosas, el hecho de la calificación en sí, no puede tomarse como un acoso laboral, ya que la misma se encuentra regulada en la ley; no obstante, en razón a los hechos que originaron esta investigación disciplinaria, debe indicarse que la funcionaria **CAMPUZANO PACHECO** se declaró impedida para efectuar la correspondiente al año 2011. Además de ello, la Profesional Universitaria oportunamente interpuso el recurso de reposición, lo que permitió que en una segunda evaluación se le incrementara la calificación, lo cual indica que la operadora de justicia investigada no estaba sesgada ni actuando arbitraria o caprichosamente contra la quejosa.

Respecto a los llamados de atención y el supuesto acoso por no permitirle sacar los expedientes para el desarrollo de sus funciones en la comodidad de su hogar o quedarse a trabajar por fuera de los horarios de atención al público, con lo cual la Juez **MARTHA CECILIA CAMPUZANO PACHECO** extralimitó las funciones atribuidas a ella en la Constitución, la ley y los reglamentos, incurriendo en irregularidades graves en el manejo del personal adscrito al Despacho a su cargo, específicamente en lo que atañe a MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER a quien hizo su víctima a través de las distintas conductas plasmadas en los documentos, abusando de condiciones de superioridad y rodeada de un sequito que la respalda, considera esta Sala que en los requerimientos no se avizoran elementos que permitan



colegir acoso laboral o persecución en su contra pues con ellos lo pretendido era conjurar las situaciones que afectaban la buena marcha del Juzgado, refiriéndose la Sala concretamente a la situación reconocida por la quejosa en punto de tener en su escritorio las piezas procesales de algunos expedientes, situación que bien podría conllevar el riesgo de extravío o la posibilidad de traspapelarse entre la documental manejada en el Despacho, denotando contrario a lo manifestado por la quejosa, que no existía un orden por parte de la Profesional para la sustanciación de los asuntos encomendados, pues en lugar de tomar la totalidad del expediente, optaba, según su dicho, por tomar piezas procesales de varios expedientes.

Ahora bien, los testigos y la propia disciplinable dieron cuenta de inconvenientes de seguridad presentados en el Juzgado Sexto Administrativo de Tunja, luego para nada resultaban reprochables las medidas adoptadas por la servidora en procura de evitar la ocurrencia de situaciones similares, lo que no constituye a juicio de esta Corporación persecución laboral, argumentos que distan de los expuestos por el recurrente. En este orden de ideas y para el caso que nos ocupa, no se avizora que los escritos enviados por la Juez a la empelada quejosa constituyan acoso laboral o persecución en su contra.



En este orden de ideas, resulta imperativo para esta Corporación **CONFIRMAR** el proveído apelado proferido el 19 de mayo de 2015, a través del cual se dispuso el archivo de la actuación adelantada en contra de la doctora **MARTHA CECILIA CAMPUZANO PACHECO** en su condición de titular del Juzgado Sexto Administrativo del Circuito de Tunja.

En mérito de lo expuesto, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

Primero: **CONFIRMAR** el proveído objeto de apelación, proferido por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá el 19 de mayo de 2015, mediante el cual se dispuso el archivo de la actuación adelantada en contra de la doctora **MARTHA CECILIA CAMPUZANO PACHECO** en su condición de titular del Juzgado Sexto Administrativo del Circuito de Tunja, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

Segundo: Por la secretaría judicial de la Sala notifíquese a la funcionaria implicada y comuníquese al quejoso la presente decisión; efectuado lo



anterior, remítase la actuación al Consejo seccional de origen, para los fines pertinentes.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

PEDRO ALONSO SANABRIA BUITRAGO
Presidente

RAFAEL ALBERTO GARCÍA ADARVE
Magistrado (E)

JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ
Magistrada

ANGELINO LIZCANO RIVERA
Magistrado

MARÍA MERCEDES LÓPEZ MORA
Magistrada



WILSON RUIZ OREJUELA
Magistrado

YIRA LUCÍA OLARTE ÁVILA
Secretaria Judicial