

REPÚBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA

Sala Jurisdiccional Disciplinaria

Bogotá D. C., siete de octubre de dos mil quince

Registro del Proyecto, 6 de octubre de 2015

Aprobado según Acta No 84

Magistrada Ponente: **Dra. MARÍA MERCEDES LÓPEZ MORA**

Rad. N° **1500011102000201400672-01**

ASUNTO A TRATAR

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación impetrado contra la decisión del 17 de junio de 2015, proferida por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá y Casanare¹, por medio de la cual se dispuso la terminación del procedimiento y archivo definitivo de las diligencias seguidas contra el Dr. **VÍCTOR HUGO ANDRADE ÁVILA**, en su calidad de Juez Promiscuo Municipal de Chivatá.

HECHOS

¹ Magistrado Luis Francisco Casas Farfán en Sala con el Dr. José Oswaldo Carreño Hernández.

El Comité de Convivencia Laboral una vez agotada la etapa de conciliación y ante el no cumplimiento de los compromisos adquiridos por parte del Dr. Víctor Hugo Andrade Ávila y la Secretaria de Juzgado Promiscuo de Chivatá Jenny Marcela Garavito Ulloa, se remitieron las diligencias ante la Jurisdicción Disciplinaria para que sea en esa instancia donde se tomen las decisiones pertinentes.

El proceso ante el Comité de Convivencia Laboral comenzó ante la queja interpuesta por la señora Jenny Marcela Garavito Ulloa, quien en su calidad de Secretaria en el Juzgado Promiscuo Municipal de Chivatá, solicitó se investigue al Juez Promiscuo, Dr. Víctor Hugo Andrade Ávila por un acoso laboral del que viene siendo víctima por parte del funcionario.

Afirmó la quejosa que el 20 de junio de 2013 recibió un llamado de atención, con copia en su hoja de vida, por haber llegado a las 8:15 am y por tener su puesto de trabajo de manera desorganizada, agregó que por errores mínimos, escribir mal digito, le fue advertido de manera verbal y airada que tal situación no podía continuar razón por la cual le iba a declarar insubsistente comentario realizado de forma reiterada llevándola esto a un estado de estrés y angustia, impidiéndole realizar sus labores de manera tranquila y eficiente, ante el temor constante de la iniciación de un proceso disciplinario en su contra.

Advirtió que le se le requirió su carta de renuncia, solicitud a la cual no accedió, razón por la cual ha recibido hostigamientos que vulneran sus

derechos fundamentales a la intimidad, al buen nombre, debido proceso, al estar sometida al escarnio público.

ACTUACION PROCESAL

Mediante auto del 19 de septiembre de 2014², el a quo avocó conocimiento de las presentes diligencias y dando cumplimiento a lo previsto en el 150 de la Ley 734 de 2002, ordenó **ABRIR INVESTIGACIÓN PRELIMINAR** y se ordenó la practica algunas pruebas.

A través de auto del 26 de septiembre de 2014³ el Dr. Víctor Hugo Andrade Ávila se notificó personalmente de auto que dispuso la apertura de indagación preliminar.

En diligencia de declaración surtida el 15 de diciembre de 2014⁴ la quejosa manifestó, *“se le exigía perfección en las labores desempeñadas hasta tal punto, en alguna oportunidad, frente al error mecanográfico al escribir un numero de una fecha, la reacción por parte del señor fue airada, quien le dijo una vez salió usuario que estaba cansado de sus errores y que ello era objeto de su declaración de insubsistencia, frente a lo cual reaccionó con llanto por cuanto me angustiaba pensar que iniciando a ejercer la vida profesional, iba a cargar con una declaratoria de insubsistencia. En otro momento por no haber pasado el proceso al despacho el mismo día de ser*

² Folios 7 a 9 C.O

³ Folio 12 CO

⁴ Folios 13 a 28 C.O

radicado, la llamó a su escritorio, le solicitó la renuncia o que de lo contrario iniciaría contra la suscrita una investigación disciplinaria.

(...)

Ante tanta presión por parte del señor juez quien me enviaba constantes requerimientos por escrito y ante su solicitud de renuncia, me vi en la necesidad de pasar dicho informe al Comité Laboral de la Rama Judicial, a fin de que dicha situación cambiara porque fue imposible establecer un diálogo directo con el juez

Mediante auto del 16 de diciembre de 2014⁵, el Magistrado Instructor con el fin esclarecer los hechos denunciados, ordenó la práctica de diferentes pruebas.

En declaración rendida por la señora María Cecilia Fonseca Contreras⁶, quien fuera judicante en el despacho del investigado, con respecto a los hechos materia de investigación, manifestó haber sido judicante en el Despacho del Dr. Andrade Ávila quien era una persona estricta con el rendimiento y la puntualidad, afirmó que cuando se generaba alguna controversia en razón a los diferentes conceptos jurídicos entre, la quejosa y el denunciado, este último siempre propició el espacio para poder conversar y así dar solución a los problemas.

Afirmó que la forma de tratar a la señora Jenny Marcela Garavito nunca fue grosero ni vulgar, pero en ocasiones por olvidos de la ésta, no hacía lo que

⁵ Folios 29 a 34 C.O

⁶ Folios 200 a 202 C.O

se le ordenaba o cometía errores, el denunciado elevaba la voz y llamaba la atención a la denunciante, actitud que le generaba malestar a la Secretaria.

Agregó que muchas de las discusiones tenían origen en la desorganización de la quejosa con el manejo dado a los expedientes, los cuales en muchas ocasiones no se encontraban en los lugares destinados para ello, faltaban firmas en oficios, no estaban listos los elementos necesarios para la realización de las audiencias.

El 27 de abril de 2015⁷, se recibió la versión libre del Dr. Víctor Hugo Andrade Ávila, referente a los hechos denunciando en su contra manifestó, para el año 2013 la quejosa se encontraba adelantando estudios de especialización porque se ausentaba 3 días cada mes, al tener que adelantar las tareas propias de la secretaria, pudo evidenciar las falencias en las tareas ejecutadas por la denunciante, teniendo ésto como consecuencia que de manera mensual se le hacían requerimientos sin significar ello un acoso o intimidación, simplemente era la forma de como se le manifestaban los errores que venía cometiendo para evitar así que siguieran ocurriendo.

Afirmó ser falso haber solicitado la renuncia a la señora Jenny Marcela Garavito y no tener congruencia que dicha afirmación se haga en la queja, cuando en el acta de conciliación suscrita por ambos por el presunto acoso laboral no mencionó dicha situación y en los seguimientos al cumplimiento a

⁷ Folios 203 a 207 C.O

los compromisos adquiridos en dicha conciliación afirmó no sentirse más humillada o maltratada.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En auto del 17 de junio de 2015 el a quo decretó la terminación del procedimiento seguido contra el Dr. Víctor Hugo Andrade Ávila, en su calidad de Juez Promiscuo Municipal de Chivatá, como consecuencia de esto ordenó el archivo definitivo de las diligencias, al considerar que, *“no se puede inferir la existencia de falta disciplinaria cometida por VICTOR HUGO ANDRADE ÁVILA, Juez Promiscuo Municipal de Chivatá, quien en aras de prestar una pronta y eficiente administración de Justicia realizó en varias oportunidades recomendaciones de forma verbal y escrita dentro de los límites de respeto a la aquí quejosa, para que esta desarrollara de manera eficiente las funciones propias de su cargo dentro del despacho, en aras de brindarle a los usuarios de la administración de justicia un buen servicio. Contrario sensu, las pruebas testimoniales indican que el comportamiento de Jenny Marcela Garavito Ulloa revelaba una actitud descuidada con el acatamiento de las determinaciones asumidas por su superior jerárquico y su rendimiento era muy bajo para el cargo profesional que ocupa.*

(...)

Los llamados de atención en forma verbal y por escrito a la quejosa no obedecen a una persecución ni interés del juez por perjudicarla, muy por el contrario, pretenden optimizar la labor desarrollada en equipo por el funcionario y la empleada del despacho, para brindar a los usuarios una administración de justicia fundamentada en el principio de celeridad y eficacia procesal. Señalaron algunos declarantes que las observaciones realizadas fueron el resultado de una valoración que redundaba en perjuicio de la productividad del despacho, más aún cuando se advierte que la cantidad de 40 procesos activos a cargo del Juzgado Promiscuo Municipal de Chivatá no constituyen una carga laboral elevada.

Las exigencias laborales o el cumplimiento de deberes no pueden configurar una modalidad de acoso laboral, es simple y llanamente el resultado de una exigencia inherente a la función de director de despacho que le compete al juez”.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión anterior la quejosa interpuso recurso de apelación esgrimiendo como argumentos, *“se omite por parte de la Sala dar la relevancia debido al hecho de que se me solicita la renuncia por parte del titular del despacho, utilizando como amenaza el hecho de iniciar proceso disciplinario en mi contra de no hacerlo, pues como bien lo señala esta corporación respecto de la persecución laboral “Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir a la renuncia del empleado o trabajador, mediante la*

descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambio permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral”, lo cual aplica en el caso concreto”.

Afirmó que el testimonio de la señora María Cecilia Fonseca Contreras se encuentra contaminado por la figura del investigado, por el poderío que éste ejerce generando así miedo y zozobra por declarar en su contra.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Esta Corporación, es competente para conocer y los resolver recursos de apelación interpuestos, contra las decisiones emitidas por los Consejos Seccionales de la Judicatura de conformidad con el mandato establecido en el artículo 112 numeral 4º de la Ley 270 de 1996 –Estatutaria de la Administración de Justicia⁸

Es necesario aclarar que si bien es cierto, el Acto Legislativo 02 del 1º de julio de 2015, modificó el Capítulo 7 del Título VII de la Constitución Política, suprimiendo el Consejo Superior de la Judicatura, también lo es que en sus artículos 18 y 19, estableció unas medidas transitorias con el fin de garantizar la continuidad en el ejercicio de las funciones que se encontraban a su cargo.

⁸ 4. Conocer de los recursos de apelación y de hecho, así como de la consulta, en los procesos disciplinarios de que conocen en primera instancia las Salas Jurisdiccionales Disciplinarias de los Consejos Seccionales de la Judicatura.

En este sentido, estipuló que “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”.

Aunado a lo anterior, la Sala Plena de la Corte Constitucional en Auto 278 del 9 de julio de 2015, analizando este aspecto, consideró:

*“De acuerdo con las medidas transitorias previstas en el Acto Legislativo 002 de 2015, cabe entender 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. Ello significa que, actualmente, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura 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**”⁹ (resaltado nuestro).*

En consecuencia, como en la actualidad esta Sala conserva sus funciones y competencias, se encuentra facultada para emitir la decisión que en derecho corresponda en el presente asunto.

⁹ Magistrado Sustanciador Luis Guillermo Guerrero Pérez.

Del asunto en concreto. Procede esta Superioridad a resolver el recurso de apelación interpuesto por la señora **JENNY MARCELA GARAVITO ULLOA** contra la decisión del 17 de junio de 2015, proferida por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá y Casanare, por medio de la cual se dispuso la terminación del procedimiento y archivo definitivo de las diligencias seguidas contra el Dr. **VÍCTOR HUGO ANDRADE ÁVILA**, en su calidad de Juez Promiscuo Municipal de Chivatá.

Analizado el material probatorio, se encuentra que la señora Jenny Marcela Garavito Ulloa presentó informe ante el Comité de Convivencia Laboral de la Rama Judicial por presunto acoso laboral por parte del Dr. Víctor Hugo Andrade Ávila, Juez Promiscuo Municipal de Chivata, surtidas las etapas ante dicha dependencia y ante el la insatisfacción en cumplimiento de los compromisos adquiridos se remitió la investigación al a quo donde se adelantó la investigación.

Encuentra esta Colegiatura que de lo dicho por la quejosa en su escrito y en la diligencia de ampliación situaciones como mal trato verbal, solicitud de renuncia, amenazas con el fin de iniciar de procesos disciplinarios, no se logró probar dentro del trámite que alguna de esas afirmaciones efectivamente tuviera lugar.

Se desprende del testimonio de la señora María Cecilia Fonseca Contreras cuando afirmó que lo que ocurría entre la quejosa y el denunciante era que en algunas ocasiones se levantaba la voz a la secretaria por llamados de atención a la denunciante ante los errores continuos en los que incurría, sin

considerarse ésto una circunstancia que amerite investigación por acoso laboral, lo que se desprende de lo investigado, en esta fase inicial del procedimiento, es que el Dr. Víctor Hugo Andrade Ávila es un funcionario que se preocupa porque los procesos asignados a su despacho se registren de forma ordenada, que las órdenes dictadas se cumplan y en general que todos los asuntos relacionados con el giro ordinario de su despacho cumplan con el fin de brindar un servicio de justicia efectivo.

Situaciones como las expuestas por la quejosa en su escrito del 27 de marzo de 2015¹⁰, referentes a la ubicación del despacho, el ruido, el frío, contaminación, son circunstancias no imputables al funcionario denunciado, pues él también está sujeto a las mismas condiciones razón por lo cual no puede ser objeto de consideración para un acoso laboral.

Relativo a los llamados de atención en la mora en la entrega de las transcripciones de las audiencias, éstos están debidamente justificados, pues una de las funciones asignadas a la secretaria es cumplirlas y en el evento de no realizarse el Juez está facultado para imponer correctivos con el objetivo un retardo en la prestación del servicio.

No encuentra esta Superioridad en el auto del 9 de mayo de 2014¹¹ como tampoco en los oficios 15-089 y 15-192 del 2 de marzo¹², 23 de abril de

¹⁰ Folios 213 y 214 C.O

¹¹ Folio 159 C.O

¹² Folios 210 y 211 C.O

2015¹³ requerimientos arbitrarios o groseros de los que se desprenda acoso laboral alguno, por el contrario se encuentran que las reclamaciones hechas y el llamado de atención elevado a la señora Jenny Marcela Garavito Ulloa están debidamente motivados, donde el señor Juez simplemente solicita el cumplimiento de las funciones laborales sin esto configurar modalidad de acoso laboral, las cuales están determinadas en el artículo 2 de la ley 1010 de 2006 que señala:

ARTÍCULO 2o. DEFINICIÓN Y MODALIDADES DE ACOSO LABORAL. *Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.*

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

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.*

¹³ Folios 208 y 209 C.O

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:** <Numeral modificado por el artículo [74](#) de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social 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.

Visto el articulado anterior y llevándolo al caso bajo estudio, lo denunciado por la señora Jenny Marcela Garavito Ulloa no se encuentra enmarcado en

ninguno de los numerales antes descritos, por lo cual no se está frente acoso laboral de ninguna índole.

Tampoco se demostró la exigencia de la renuncia al cargo de la quejosa, menos existe proceso disciplinario por no renunciar, por ende, la queja queda en el vacío y se muestra como un acto de disgusto por la exigencia y disciplina que impone el Dr. Andrea Ávila como titular del despacho.

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

RESUELVE

PRIMERO.- CONFIRMAR la decisión objeto de apelación, por medio de la cual se dispuso la terminación del procedimiento y archivo definitivo de las diligencias seguidas contra el Dr. **VÍCTOR HUGO ANDRADE ÁVILA**, en su calidad de Juez Promiscuo Municipal de Chivatá.

SEGUNDO: Por la Secretaría, devuélvase el expediente al sitio de origen.

NOTIFÍQUESE Y COMUNÍQUESE,

PEDRO ALONSO SANABRIA BUITRAGO
Presidente

JOSÉ OVIDIO CLAROS POLANCO
Magistrado

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