



## Comisión Seccional de Disciplina Judicial

---

### Tolima

#### COMISIÓN SECCIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL DEL TOLIMA

Ibagué, 11 de diciembre de 2024

Magistrado Ponente: **ALBERTO VERGARA MOLANO**

Disciplinable: **DIANA CAROLINA ARANA FRANCO**

Cargo: **JUEZ QUINTO DE FAMILIA DE IBAGUÉ**

Quejoso: **DIEGO URIEL GARCÍA TOVAR**

Radicación No. **73001-25-02-000-2023-00474**

Aprobado mediante SALA ORDINARIA No. 035-24

#### I. ASUNTO POR DECIDIR

La Comisión Seccional de Disciplina Judicial del Tolima, en ejercicio de sus competencias Constitucionales y legales, procede a evaluar el mérito de la investigación disciplinaria adelantada en contra de Diana Carolina Arana Franco - Juez Quinto de Familia de Ibagué-, en virtud a lo dispuesto en los artículos 90 y 250 de la Ley 1952 de 2019.

#### II. HECHOS

Diego Uriel García Tovar -secretario del Juzgado Quinto de Familia de Ibagué-, denunció disciplinariamente a la titular de esa unidad judicial señalando que, desde que arribó a esa unidad judicial como directora de ese despacho judicial -julio de 2021-, ha ejercido sobre él y los demás colaboradores del Juzgado presión para el cumplimiento de las tareas judiciales, empleando expresiones como frase de 'póngase la camiseta', exigiéndoles prolongar el horario laboral los días sábados, domingos y festivos, a lo cual, se ha negado de manera rotunda; dijo que, los proyectos de autos que, le presenta, son rechazados y cuestionados por la señora Juez, sin consideración alguna; dijo que la calificación integral de servicios efectuada por la disciplinable en el segundo semestre de 2021, la cuantificó en 50 puntos pero que gracias a la obtenida en el primer

semestre del mismo año, le alcanzó para pasar la calificación señalada en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia; dijo que, la calificación otorgada por la Juez Arana Franco, se encaminaba a que, fuera descalificado de la carrera judicial y como consecuencia de ello, la separación definitiva del cargo de empleado judicial. Informó que, la señora Juez, descalifica su trabajo, desconociendo de manera tajante su entrega y dedicación; agregó que, la señora Juez, comenta de manera continúa que, él hace comentarios burlescos de *“...de doble sentido y ofensivos en la secretaria del juzgado propiciando con ello, mal ambiente laboral e incomodidad en ella y que, además lo hace por que es mujer, dejando entrever un ataque de género ...”*; dijo que, en 33 años de servicio a la Rama Judicial, jamás ha tenido inconvenientes con quienes han sido sus jefes y compañeros; que, por el contrario se ha distinguido por ser persona jocosa y alegre lo cual puede ser acreditado con sus ex jefes y compañeros; considera que, la presunta conducta de acoso laboral deviene de su negativa para trabajar por fuera del horario establecido por la Ley, lo cual, no está en sus planes realizar; acepta que, el Juzgado Quinto de Familia de Ibagué, registra un desbordado atraso laboral, lo cual es casi normal en todos los despachos judiciales del país; aseguró que, no estaba dispuesto a sacrificar su salud por cumplir las metas que personalmente impone la señora Juez Arana Franco.

### III. ACTUACIÓN PROCESAL

1. **Investigación disciplinaria:** Se ordenó en auto de trece (13) de junio de dos mil veintitrés (2023); se ordenaron pruebas (005).

Se recaudaron las siguientes:

#### **Documentales:**

1. Copia del trámite surtido en el Comité de Convivencia Laboral de la Rama Judicial - Seccional Tolima- entre el señor García Tovar y la señora Juez Quinto de Familia de Ibagué. Sin acuerdo.
2. La Procuraduría General de la Nación, certificó que, la disciplinable –Diana Carolina Arana Franco, portadora de la cédula de ciudadanía 65.633.295, no registran sanciones de orden disciplinario (008).

Radicación 2023-00474  
Disciplinable: Diana Carolina Arana Franco  
Cargo: Juez Quinto de Familia de Ibagué  
Decisión: Terminación

3. La Comisión Nacional de Disciplina Judicial, informó que la señora Juez Quinto de Familia, carece de antecedentes disciplinarios en su calidad de funcionaria judicial (008).

4. El Tribunal Superior de Ibagué, acreditó la calidad de Diana Carolina Arana Franco como Juez Quinto de Familia de Ibagué, cargo que desempeña desde el 1 de julio de 2021 (A.D. No 009).

5. Anexo a la investigación disciplinaria se encuentra el acta de posesión No. 16695 del 1 de julio de 2021, mediante la cual, Diana Carolina Arana Franco, tomó posesión del cargo de Juez Quinto de Familia de Ibagué, el cual, ejerce desde esa fecha.

### **Testimoniales.**

**Diego Uriel García Tovar.** En ampliación de queja, señaló que por más de tres décadas se ha desempeñado como empleado judicial, cumpliendo a cabalidad con las funciones asignadas por los titulares de los despachos donde ha ejercido sus labores; agregó que, las desavenencias presentadas con la señora Juez Arana Franco, obedecieron a la negativa de acceder a sus abusivas exigencias de extender el horario laboral más allá de lo señalado en la ley -ocho horas diarias de lunes a viernes-; añadió que, le parecía injusto que, le propusiera trabajar más allá de lo permitido por la ley, empleando la frase de que tenía que '*ponerse la camiseta*' y que por no acceder a esa solicitud, fue calificado en el segundo semestre de 2021 de manera insatisfactoria; dijo que, otro hecho que, permite inferir la conducta de *acoso laboral* lo constituye el haber compulsado copias en dos ocasiones con destino a la Comisión de Disciplina Judicial del Tolima para que fuera investigado por una presunta mora en ingresar dos expedientes al despacho para resolver unas solicitudes presentadas meses atrás. Añadió que, la señora Juez, no reconoce que diariamente su jornada laboral la inicia antes de las ocho de la mañana pero que, por el contrario, permanecía atenta a la hora en que se retiraba del Juzgado una vez culminada la jornada laboral -cinco de la tarde-; considera que, lo pretendido por la señora Juez con la calificación integral de servicios y la compulsión de copias, es que, se le excluya del escalafón de carrera judicial y su consecuente desvinculación de la Rama Judicial.

Escuchado nuevamente en ampliación de queja el señor García Tovar, informó que los hechos que dieron origen a este proceso disciplinario, fueron superados y que, la

relación laboral con la doctora Arana Franco, en la actualidad es buena, lo cual, ha redundado de manera notable en el desempeño de su función como secretario de esa unidad judicial; expresó que, una vez analizada la situación entendió que, el interés de la disciplinable, radicaba en el mejoramiento del servicio y no en una malquerencia de ella hacia él y los demás colaboradores de esa unidad judicial; solicito no continuar con el adelanto de la acción disciplinaria en contra de la titular del Juzgado Quinto de Familia de Ibagué.

**Francis Gracia Angarita.** Oficial Mayor -Juzgado Quinto de Familia de Ibagué-. De profesión abogada. En cuanto a lo que es objeto de estudio en este proceso, dijo que, evidentemente entre secretario y Juez, no existe buena relación laboral -es nula- no se hablan, se envían mensajes entre ellos por intermedio de 'terceras personas'; agrego que, desde que la señora Juez, arribó al Juzgado, las relaciones han sido malas y que, dicha situación devino de las exigencias laborales desmedidas de la quejosa hacia ellos, lo cual generaba agotamiento físico para cada uno de ellos; agregó que, la señora Juez, cuestionaba la actividad laboral del quejoso al señalarlo de moroso en las tareas que, debía cumplir; agregó que, no demeritaba el trabajo del señor Diego Uriel, pero que, de manera velada, los conminaba a trabajar jornadas adicionales; adicionó que, fue calificada con 80 puntos, mientras que al querellante le otorgó 50 puntos. Niega cualquier mal empleo de expresiones hacia ellos -malas palabras-, no los ofende ni los mal trata; tampoco les ha negados permisos. Aseguró que con la llegada de la señora Juez, el cambio en esa unidad judicial fue drástico y severo.

**Liced Dionisia Ramírez Mendoza.** Empleada del Juzgado Quinto de Familia de Ibagué. Asistente Social -Psicóloga-. Percibió los problemas suscitados entre la señora Juez y el secretario, agregó que, el ambiente laboral en esa unidad judicial era pesado; añadió que no ejercía el cargo para la época en que arribó a ese Juzgado la doctora Arana Franco y por lo tanto desconoce a fondo la situación presentada desde el año 2021. Añadió que, la disciplinable conoce a fondo su función como Juez, sabe explicar de manera correcta las tareas que están llamados a cumplir sus subalternos; niega cualquier mal trato de parte de la Juez hacia los empleados del Juzgado; dijo que, la carga laboral de cada colaborador estaba equilibrada; adicionó que, entre la querellada y querellante, no existe relación de ninguna especie, no hay comunicación -nula-; señaló que, el querellante, era despectivo con la señora Juez y mal educado -no la miraba ni saludaba-; considera el actuar del quejoso como irrespetuoso a todas luces;

sostuvo que, el trabajo del querellante, en algunas oportunidades, permanecía atrasado y esto entorpecía el normal desarrollo de las labores judiciales.

**José Alfonso Pardo Arias.** Empleado del Juzgado Quinto de Familia de Ibagué. Abogado. Más de 20 años al servicio de la Rama Judicial; dijo que, con la llegada de la señora Juez Arana Franco, las cosas cambiaron sustancialmente en el Juzgado, por la manera en que trabaja cada funcionario que ocupe ese cargo; reconoce que, la carga laboral de esa unidad judicial es desbordada, lo cual genera estrés en los que hacen parte del mismo; añadió que, el carácter de la disciplinable es fuerte, sin considerarla agresiva y de malos modales; señaló que, el quejoso, no trabaja más allá del horario laboral -ocho horas-; entiende que, el secretario ha sido despectivo con la señora Juez, al no dar respuesta a los requerimientos que ésta le hacía en época pasada. Reconoce el atraso en que, se encontraba el Juzgado para el momento en que asumió el cargo la doctora Arana Franco, lo que, generó más retraso en las labores que se debían cumplir en ese Juzgado, en especial con el tema del control de términos de los procesos. Culminó su intervención señalando que el clima laboral ha mejorado de un tiempo hacia acá.

**Yolanda Ortegón Duque.** Ex empleada del Juzgado Quinto de Familia de Ibagué. De profesión abogada litigante, conoce al querellante y a la querellada; dijo que, se desempeñó como escribiente de ese Juzgado -17 años-, habiéndose retirado el 26 de mayo de 2023, por situaciones de orden administrativo; en cuanto al trato entre la señora Juez y el secretario dijo que la misma era aislada -nula-; precisó que la carga laboral de cada uno de ellos, era desigual, para unos más y para otros menos; no existía equilibrio laboral, sin embargo no observó que, la señora Juez hubiese sido arbitraria o abusiva con ellos.

**Sandra Janeth Hernández.** Asistente Social -Juzgado Quinto de Familia de Ibagué-. Expuso que, cuando asumió el cargo la señora Juez Arana Franco, el Juzgado se encontraba desorganizado, sin control alguno, no se sabía cual era la existencia de procesos; añadió que, los problemas se generaron especialmente por la entrada en vigencia la virtualidad judicial; observó en la aquejada la firme voluntad que querer sacar del atasco al Juzgado ante el atraso superlativo que registraba, lo cual, generó inconvenientes con sus compañeros ante la obligación de entrar a la era virtual; dijo que, el control de términos para el momento del ingreso de la querellada, era caótico y registraba un atraso significativo. Destacó el respeto de la señora Juez hacia el

personal de empleados del Juzgado; niega cualquier presión de la señora Juez hacia los colaboradores de esa unidad judicial; dijo que, con la implementación de las nuevas estrategias por parte de la señora Juez para tratar de mejorar el rendimiento del Juzgado, ello condujo a que, el ambiente laboral se convirtiera en 'pesado' con las consecuencias que dieron origen a los problemas entre la Juez Arana Franco y el empleado García Tovar.

**Humberto Albarello Bahamón.** Ex Juez Quinto Civil del Circuito de Ibagué. En su intervención señaló que, conoce al quejoso -Diego Uriel García Tovar- y a la querellada -Diana Carolina Arana Franco-; precisó que, el primero de los anotados se desempeñó hasta el año 2017 como secretario del Juzgado Quinto Civil del Circuito de Ibagué; describe a Diego Uriel como persona 'difícil' e 'irreverente'; informó que, no obstante lo anterior, cumplía con las tareas asignadas en el manual de funciones; agregó que, para esa época la labor judicial pese a ser dispendiosa, era menos engorrosa por cuanto aún no habían ingresado los expedientes a la era digital; añadió que, la señora Juez investigada en este suceso disciplinario, fue su alumna en época universitaria, donde se destacó por sus excelentes calificaciones, en cuanto a su rol como Juez, la describe como servidora judicial capaz e idónea para desempeñar ese cargo; con relación a las calificaciones integrales de que fue objeto el quejoso mientras fungió como secretario del Juzgado que dirigió, fueron satisfactorias; en lo referente al comportamiento al interior de la oficina, señaló que, en diversas oportunidades, le llamó la atención por los comentarios y críticas que "fuera de tono" hacía a sus compañeros y en especial por el alto volumen con que escuchaba la música de su gusto, lo cual, generaba incomodidad con los demás colaboradores del Juzgado. Añadió que, en alguna oportunidad se vio en la obligación de compulsar copias -penales- en contra del señor García Tovar, por la presunta incorporación irregular de unos títulos valores -fotocopias- al interior de un proceso liquidatorio, cuando el término para haberse allegado e incorporado al expediente, había fenecido, más, sin embargo, al parecer junto con la intervención de otro empleado, obró de manera contraria.

**Armando Cuellar Rodríguez.** Empleado Juzgado Quinto de Familia de Ibagué. De profesión abogado; dijo que, desde el arribo de la señora Juez como titular de esa unidad judicial, se presentó un cambio drástico en las labores de cada uno de ellos; es consciente que, para el año 2021, el despacho registraba un considerable atraso

no solamente en cuanto a la proyección se autos y sentencias sino que, también en la secretaría del Juzgado -control de términos-; en cuanto a los roces que se presentaron entre Juez y secretario, fueron evidentes y notorios, lo cual, generó que, el ambiente laboral, no fuera el mejor; informó que, lo que pudo generar incomodidad entre la funcionaria y empleados fue el abrupto ingreso a la virtualidad a que se vio sometida la rama judicial, en el entendido que los procesos físicos, los cuales se manejaron por muchos años, debieron transformarse en digitales en tiempo récord, lo cual, generó serias dificultades en el personal antiguo del Juzgado -la mayoría-; descartó cualquier presión sociológica hacia los colaboradores del despacho y cualquier causal de “acoso laboral”. Tilda al querellante de ser persona jocosa, lanzado en algunas oportunidades comentarios ‘fuera de tono’ en contra de los demás compañeros, que los hace sentir incómodos por el contenido de los mismos. En cuanto al trato dado por la disciplinable a los empleados, ha sido respetuoso, amable y cordial desde que llegó al Juzgado en el año 2021; agregó que, en la actualidad se encuentra satisfecho, en razón a que las desavenencias presentadas entre la señora Juez y el secretario se encuentran superadas y el clima laboral es óptimo, lo cual, ha propiciado que, el rendimiento de esa unidad judicial, haya mejorado notablemente.

**Diana Carolina Arana Franco.** Juez Quinto de Familia de Ibagué. En versión libre dijo que, al asumir la dirección de esa unidad judicial, imperaba un mayúsculo desorden tanto en el despacho como en secretaria; reconoce que, para el mes de julio de 2021, no existían procesos digitalizados y que, en la secretaría no sabían cuantos procesos existían y los términos se hallaban sin controlar de tiempo atrás; añadió que, el quejoso, no cumplía el horario laboral con lo cual, ella no estaba de acuerdo y a llamar la atención al señor García Tovar, ello generó inconformidad en él; agregó que, en la actualidad el despacho está prácticamente al día; aseguró que, el quejoso, es una persona difícil y grosera de lo cual, fue víctima en diversas ocasiones; agregó que, desde el mes de noviembre de 2023, las cosas mejoraron; añadió que, ninguna de las conductas señaladas por el quejoso como causales de ‘acoso laboral’ -mala calificación integral de servicios y la compulsión de copias disciplinarias- son constitutivas de falta disciplinaria de acuerdo a lo señalado en la ley 1010 de 2006; agregó que, en su trasegar judicial se ha distinguido por ser respetuosa de sus colaboradores y de los usuarios de la administración de justicia. Pide se resuelva este asunto en su favor.

### **III. CONSIDERACIONES DE LA SALA**

#### **Competencia**

La Comisión Seccional de Disciplina Judicial del Tolima es la autoridad competente para adelantar y decidir en primera instancia el presente asunto, en virtud de las atribuciones conferidas por la Constitución Política, la Ley 1952 de 2019, Ley Estatutaria de la Administración de Justicia y el acto legislativo 02 de 2015.

En atención a lo preceptuado por las normas 224 y 90 de la Ley 1952 de 2019, en concordancia con el artículo 114 numeral 1º de la Ley 2430 de 2024, le compete a la Sala decidir sobre la acción disciplinaria adelantada en contra de Diana Carolina Arana Franco -Juez Quinto de Familia de Ibagué-.

#### **Marco Jurídico de la Decisión:**

El artículo 86 de la Ley 1952 de 2019 señala que la acción disciplinaria se iniciará y se adelantará de oficio, o por información proveniente de servidor público, o de otro medio que acredite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona.

El artículo 90 de la Ley 1952 de 2019, prevé, que en cualquier etapa de la actuación disciplinaria en que aparezca plenamente demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria, que el investigado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias, la que será comunicada al quejoso.

### Caso Concreto:

Diego Uriel García Tovar -secretario del Juzgado Quinto de Familia de Ibagué-, denunció disciplinariamente a la titular de esa unidad judicial señalando que, desde que arribó a esa unidad judicial como directora de ese despacho judicial -julio de 2021-, ha ejercido sobre él y los demás colaboradores del Juzgado presión para el cumplimiento de las tareas judiciales, empleando expresiones como frase de 'póngase la camiseta', exigiéndoles prolongar el horario laboral los días sábados, domingos y festivos, a lo cual, se ha negado de manera rotunda; dijo que, los proyectos de autos que, le presenta, son rechazados y cuestionados por la señora Juez, sin consideración alguna; dijo que, la calificación integral de servicios efectuada por la disciplinable en el segundo semestre de 2021, la cuantificó en 50 puntos pero que gracias a la obtenida en el primer semestre del mismo año, le alcanzó para pasar la calificación señalada en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia; informó que, la calificación otorgada por la Juez Arana Franco, se encaminaba a que, fuera desvinculado de la carrera judicial y como consecuencia de ello, su separación definitiva del cargo de empleado judicial. Informó que, la señora Juez, descalifica su trabajo, desconociendo de manera tajante su entrega y dedicación; agregó que, la señora Juez, comenta que, él hace comentarios burlescos de *"...de doble sentido y ofensivos en la secretaria del juzgado propiciando con ello, mal ambiente laboral e incomodidad en ella y que, además lo hace porque es mujer, dejando entrever un ataque de género ..."*; dijo que, en 33 años de servicio a la Rama Judicial, jamás ha tenido inconvenientes con quienes han sido sus jefes y compañeros; que, por el contrario se ha distinguido por ser persona jocosa y alegre lo cual puede ser acreditado con sus ex jefes y compañeros; considera que, la presunta conducta de acoso laboral deviene de su negativa para trabajar por fuera del horario establecido por la Ley, lo cual, no está en sus planes realizar; acepta que, el Juzgado Quinto de Familia de Ibagué, registra un desbordado atraso laboral, lo cual es casi normal en todos los despachos judiciales del país; aseguró que, no estaba dispuesto a sacrificar su salud por cumplir las metas que personalmente impone la señora Juez Arana Franco.

### Problema Jurídico

Establece la Sala si se cumplen los presupuestos exigidos en el artículo 222 de la Ley 1952 de 2019, para continuar con el trámite de la acción disciplinaria

adelantada en contra Diana Carolina Arana Franco -Juez Quinto de Familia de Ibagué-, de conformidad a los hechos puestos en conocimiento por un anónimo.

### **Valoración Probatoria**

La prueba que conforma el expediente no es demostrativa de los elementos estructurales de la conducta de *acoso laboral*; en el contexto de la querella y su ampliación que, sirvió de pábulo para iniciar investigación disciplinaria en contra de la señora Juez Quinto de Familia de Ibagué, no se logró probar actos de discriminación, ni exigencias de desarrollar roles o tareas más allá que las que, deben cumplir los colaboradores de esa unidad judicial; de otro lado, la queja, se presentó sin elementos probatorios que, de una u otra forma permitieran encausar la actuación disciplinaria por una línea investigativa determinada; su contenido, no fue preciso en señalar los asuntos y/o actividades judiciales en las cuales, la servidora judicial, podría haber franqueado la normatividad disciplinaria.

La querella la centralizó el empleado García Tovar, en la presunta solicitud de la señora Juez, de prolongar el horario laboral más allá de la hora señalada en la ley, e inclusive, conminándolos a trabajar los días sábados, domingos y festivos hasta altas horas de la madrugada con el fin de cumplir las metas laborales por ella propuestas.

El despacho, con el fin de esclarecer tal situación, llamó a declarar a los actuales colaboradores de esa unidad judicial; también a una ex empleada de ese Juzgado y a un ex Juez Civil del Circuito de Ibagué, quien se desempeñó como jefe del quejoso - Humberto Albarello Bahamón-. El conjunto de declarantes está compuesto, en su orden por: Francis Gracia Angarita -Oficial Mayor-; Liced Dionisia Ramírez Mendoza -sustanciadora- José Alfonso Pardo Arias – Oficial Mayor- Yolanda Ortigón Duque -ex escribiente- Sandra Janeth Hernández – Asistente Social- Armando Cuéllar Rodríguez -citador- y Humberto Albarello Bahamón – ex Juez Quinto Civil del Circuito de Ibagué.

El elenco de testigos –empleados y ex empleados- del Juzgado que dirige la disciplinable, fueron contestes y responsivos en señalar que al momento de ingresar como titular de esa unidad judicial la señora Juez Arana Franco, tanto el despacho como la secretaria estaban sumidos en un absoluto caos, consecuencia de la incapacidad médica que le fuera otorgada al antecesor de la disciplinable -Luis Eduardo Leal Alvarado-, quien se ausentó por amplio espacio de tiempo del

Radicación 2023-00474  
Disciplinable: Diana Carolina Arana Franco  
Cargo: Juez Quinto de Familia de Ibagué  
Decisión: Terminación

Juzgado y pese a habersele designado reemplazo, no hubo por parte de quien lo reemplazó, compromiso para sacar adelante la labor judicial.

Los declarantes al unísono señalaron que, para el año 2021, no se había dado inicio por parte de ese Juzgado a la era digital, razón por la cual, se encontraba rezagado el despacho en sus actividades judiciales -impulso de procesos-; reconocieron que, el interés de la querellada, fue ingresar el Juzgado a la era digital, lo cual, causó traumatismo en ellos, por tener que abandonar el expediente físico. Señalaron que, la disciplinable, les exigía de manera respetuosa y amable mayor compromiso con el despacho para tratar de ponerlo al día, resistiéndose al cambio el quejoso y otro empleado que se encuentra retirado del servicio de la Rama Judicial-.

Todos destacaron la condición humana y calidez de la funcionaria para con ellos y los usuarios de la administración de justicia; dijeron que, el ambiente laboral del Juzgado en la actualidad es óptimo; desmintieron de tajo, la extensión del horario laboral e imposición de trabajo extra por parte de la señora Juez hacia los colaboradores del despacho; indicaron que, el trabajo está debidamente distribuido sin sobrecarga; destacaron la buena voluntad de la señora Juez para despejar las dudas que se presentan en cuanto al trámite de los procesos; señalaron que la señora Juez, es exigente en el cumplimiento del trabajo y rigurosa en el trámite de los procesos.,

Humberto Albarello Bahamón. Ex Juez Quinto Civil del Circuito de Ibagué. En su intervención señaló que, conoce al quejoso -diego Uriel García Tovar- y a la querellada -Diana Carolina Arana Franco-; precisó que el primero de los anotados se desempeñó hasta el año 2017 como secretario del Juzgado Quinto Civil del Circuito de Ibagué; lo describe como persona 'difícil' e 'irreverente'; informó que, no obstante lo anterior, cumplía con las tareas asignadas en el manual de funciones; agregó que, para esa época la labor judicial pese a ser dispendiosa, era menos engorrosa, por cuanto aún no habían ingresado los expedientes a la 'era digital'; añadió que la señora Juez investigada en este suceso disciplinario, fue su alumna en época universitaria, donde se destacó por sus excelentes calificaciones, en cuanto a su rol como Juez, la describe como servidora judicial capaz e idónea para desempeñar ese cargo; en cuanto a la calificaciones integrales de que fue objeto el quejoso mientras fungió como secretario del Juzgado que dirigió, fueron satisfactorias; en lo referente al comportamiento al interior de la oficina, señaló que, en diversas oportunidades, le llamó la atención por los comentarios y críticas que "fuera de tono" hacía a sus compañeros y en especial al alto volumen con que escuchaba la música de su gusto lo cual, generaba incomodidad con

los demás colaboradores del Juzgado. Añadió que, en alguna oportunidad se vio en la obligación de compulsar copias -penales- en contra del señor García Tovar, por la presunta incorporación irregular de unos títulos valores -fotocopias- al interior de un proceso liquidatorio, cuando el término para haberse allegado e incorporado al expediente, había fenecido, más, sin embargo, al parecer obró de manera contraria.

En la queja y ampliación, no se concretó de manera directa por parte del señor García Tovar en qué consistía la conducta de 'acoso laboral' de que fuera objeto por parte de la querellada; simplemente, relata aspectos relacionados con la convivencia en el Juzgado, la calificación integral de servicios del querellante en el año 2021 y la molestia que se generó en él, por haberse ordenado por parte de la señora Juez, compulsar copia ante esta Comisión Seccional de Disciplina Judicial ante un presunto manejo irregular de dos expedientes adelantados en el Juzgado Quinto de Familia en donde labora como secretario desde el año 2017.

Diana Carolina Arana Franco, en versión libre dijo que, al asumir la dirección del Juzgado Quinto de Familia de Ibagué, imperaba un mayúsculo desorden tanto en el despacho como en secretaría; reconoce que para el mes de julio de 2021, no existían procesos digitalizados y que, en la secretaría no sabían cuántos procesos existían y que además, los términos en los procesos estaban sin controlar de tiempo atrás; añadió que, el quejoso, no cumplía el horario laboral con lo cual, ella no estaba de acuerdo y que, al llamar la atención al señor García Tovar, ello generó inconformidad en él; agregó que, en la actualidad el despacho está prácticamente al día; aseguró que, el quejoso, es una persona difícil y grosera de lo cual, fue víctima en diversas ocasiones; dijo que, desde el mes de noviembre de 2023, las cosas mejoraron; pide tener en cuenta que, ninguna de las conductas señaladas por el quejoso como causales de 'acoso laboral' -mala calificación integral de servicios y la compulsar copias disciplinarias- son constitutivas de falta disciplinaria de acuerdo a lo señalado en la ley 1010 de 2006; agregó que, en su trasegar judicial se ha distinguido por ser respetuosa de sus colaboradores y de los usuarios de la administración de justicia.

Los medios probatorios recaudados en la zona procesal correspondiente - testimonios- son verosímiles, uniformes, coherentes, contextualizados y creíbles de que, lo que, impera en la unidad judicial manejada por la disciplinable, es un rol de organización, dirección para enrutar al Juzgado hacia el buen funcionamiento el cual, estaba ausente antes de la llegada de la señora Juez Arana Franco a la dirección de ese despacho -como lo señalaran todos y cada uno de los declarantes-

, para de esta manera, cumplir con los principios de eficacia, celeridad en la tarea de administrar justicia. No por exigir y organizar se acosa; son herramientas propias de una sana mezcla entre el rendimiento, organización, descanso y empatía que, es lo que señalaron los testigos directos de este proceso.

De otra parte, se debe atender el contenido del artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, el cual establece en su literalidad:

*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.*

*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.*

Contextualizadas las pruebas testimoniales solicitadas por el quejoso y las decretadas por el despacho en la etapa procesal correspondiente, es evidente que, no se configura ninguno de los elementos relacionados en la norma en cita; los testimonios no permiten vislumbrar que las solicitudes de la señora Juez fueran más allá de los requerimientos formales relativos al cumplimiento de las funciones del cargo de secretario del Juzgado Quinto de Familia de Ibagué; tampoco revelan la existencia de conductas tendientes al **maltrato, discriminación, entorpecimiento, inequidad o desprotección laboral** por parte de la titular de esa unidad judicial; las declaraciones destacaron situaciones de buen trato y buenas normas de convivencia laboral entre funcionaria y empleados y por sobre todo, el querer de la investigada en sacar adelante la función encomendada en la Constitución y la Ley.

La mismas declaraciones informan que, el interés de la querellada desde que arribó al Juzgado Quinto de Familia de Ibagué se encaminó en sacar adelante esa unidad judicial, la cual como lo aceptan y señalan los empleados -declarantes- se encontraba sumida en un inmenso caos y sin dirección; que lo pretendido por la doctora Arana Franco, era alcanzar una debida organización, dirección para encaminar al Juzgado al buen funcionamiento para de esta manera cumplir con los principios de eficacia, celeridad y oportunidad en la tarea de administrar justicia. No por exigir y organizar se acosa; son herramientas propias de una sana mezcla entre el rendimiento, organización y empatía que, es lo que señalaron los testigos directos de este proceso.

La Ley que regula la conducta de acoso laboral, ha precisado que constituye tal flagelo, las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social. **Tales aspectos -discriminatorios- no fueron endilgados a la disciplinable; tampoco existe medio de prueba que así lo deje entrever.**

En ese orden de ideas, no existe en el expediente prueba que acredite que al quejoso -García Tovar- ni a los demás empleados del Juzgado Quinto de Familia de Ibagué, se le haya impuesto por parte de la titular de despacho un horario laboral extendido, inclusive para los fines de semana y días festivos o asignado a sus colaboradores una carga laboral excesiva e irrealizable; tampoco aprecia el despacho que la señora Juez, hubiese asignado tareas que puedan tildarse de absurdas, incoherentes o desproporcionadas.

Por otro lado, el uso de poderes de corrección es instrucción por parte del Superior hacia el empleado, en modo alguno constituye 'acoso laboral', en el entendido que, los actos que los actos destinados a ejercer la autoridad como director del despacho, no es una conducta que constituya acoso laboral; es una función intrínseca del despacho. Además de lo anterior, no puede catalogarse tampoco como conducta de '*acoso laboral*' imponer a los empleados o subalternos el cumplimiento de obligaciones propias del cargo que desempeñan, ni mucho menos, la exigencia del cumplimiento de las labores señaladas en el manual de funciones, como sucediera en el caso que centra la atención de la Comisión.

Entonces, con fundamento en las consideraciones antes referidas, señala la Sala que, no se reúnen los presupuestos legales para continuar con la presente investigación; al no acreditarse que efectivamente, se presentó la conducta de **acoso laboral** por parte de la señora Juez Quinto de Familia de Ibagué, en contra de los empleados de esa Unidad Judicial.

Así las cosas, estima la Sala que ninguna posibilidad hay de cuestionar por vía disciplinaria la conducta de los investigados, al establecer el despacho que, la actuación, no ha quebrantado ninguna disposición de orden legal que, conduzca a la Sala a continuar con el adelanto de esta acción disciplinaria.

Para concluir este pronunciamiento señala la Sala de acuerdo a lo señalado por el quejoso en la última audiencia cumplida en este suceso disciplinario que, el ambiente laboral mejoró notablemente en esa unidad judicial al haber zanjado cualquier mal entendido que se hubiese podido presentar con la señora Juez Arana Franco y que, luego de reflexionar acerca del contenido de la queja y los testimonios recaudados, comprendió que, el interés de la aquejada era el de sacar adelante esa unidad judicial, la cual, para el momento en que llegó la señora Juez como titular del Juzgado estaba sumido en un significativo atraso el cual, fue superado gracias al esfuerzo mancomunado entre Juez y empleados y por lo tanto su interés era el de que se diera por terminada la investigación que nos ocupa. El despacho entiende que por mandato legal no existe la figura del desistimiento de la acción disciplinaria, pero es valedera la postura del quejoso en cuanto a su falta de interés en que se continúe con el investigativo.

En consecuencia, considera la Sala que, no se configura falta disciplinaria por parte de la señora Juez Quinto de Familia de Ibagué, con relación a los hechos que dieran origen a la acción disciplinaria, encontrándose reunidos los requisitos para

ordenar la **terminación del procedimiento** disciplinario y disponer el archivo de las diligencias a favor de Diana Carolina Arana Franco, de acuerdo a lo establecido en los artículos 90 y 250 de la Ley 1952 de 2019, normas que en su orden señalan lo siguiente:

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

**“ARTÍCULO 250. Archivo definitivo.** El archivo definitivo de la actuación disciplinaria procederá en cualquier etapa, cuando se establezcan plenamente los presupuestos enunciados en el presente código.”.

En mérito de lo expuesto, la Sala Dos de la Comisión Seccional de Disciplina Judicial del Tolima,

#### IV. RESUELVE:

**PRIMERO:** Disponer la **TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO** y, en consecuencia, ordenar el **ARCHIVO DEFINITIVO** de las presentes diligencias a favor de **DIANA CAROLINA ARANA FRANCO** -Juez Quinto de Familia de Ibagué-, conforme a los argumentos puntualizados en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** **NOTIFÍQUESE** a los intervinientes, indicándoles que, contra la presente decisión, procede el recurso de apelación.

Radicación 2023-00474  
Disciplinable: Diana Carolina Arana Franco  
Cargo: Juez Quinto de Familia de Ibagué  
Decisión: Terminación

**TERCERO:** EN FIRME lo decidido, archívese el proceso.

**NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

**ALBERTO VERGARA MOLANO**

Magistrado

**JULY PAOLA ACUÑA RINCÓN**

Magistrada

**JAIME SOTO OLIVERA**

Secretario

**Firmado Por:**

**Alberto Vergara Molano**

**Magistrado**

**Consejo Seccional De La Judicatura**

**Sala Jurisdiccional Disciplinaria**

**Ibagué - Tolima**

**Jaime Soto Olivera**

**Secretaria Judicial**

**Comisión Seccional**

**De Disciplina Judicial**

**Ibagué - Tolima**

**July Paola Acuña Rincon**

**Magistrada**

**Comisión Seccional**

**De 003 Disciplina Judicial**

**Ibagué - Tolima**

Radicación 2023-00474  
Disciplinable: Diana Carolina Arana Franco  
Cargo: Juez Quinto de Familia de Ibagué  
Decisión: Terminación

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,

conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**9fca0d72c0b4003a3ce8690ed7f627b8be4d6a0b5d6bcd74b9790158f9348c53**

Documento generado en 11/12/2024 02:51:11 PM

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