



Comisión Seccional de
Disciplina Judicial

Tolima

Magistrado Instructor
DR. CARLOS FERNANDO CORTES REYES

Disciplinables: Willinton Londoño González
Cargo: Juez Décimo Penal Municipal Mixto de Ibagué
Quejoso: María Clara Antury Rodríguez
Radicado: **73001-25-02-002-2023-0016-000**
Decisión: Termina Investigación

Ibagué, 19 de marzo de 2024

Aprobado según acta No.010 / Sala Primera de Decisión

I. ASUNTO A TRATAR

Procede la Sala a decidir la viabilidad de dar aplicación al artículo con los artículos 221, 224¹ y el artículo 90² de la Ley 1952 de 2019 en la investigación disciplinaria adelantada contra el doctor **WILLINTON LONDOÑO GONZÁLEZ** en calidad de Juez Décimo Penal Municipal Mixto de Ibagué.

II. SITUACIÓN FÁCTICA

Se quejó la doctora **MARÍA CLARA ANTURY RODRIGUEZ**, secretaria del Juzgado Décimo Penal Municipal Mixto de Ibagué en contra del director de ese despacho judicial, doctor **WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ** por los siguientes hechos:

HECHOS

“María Clara Antury Rodríguez, secretaria del Juzgado Décimo Penal Municipal Mixto con Funciones de Conocimiento de Ibagué, de manera atenta me dirijo a ustedes, con el fin de poner en conocimiento, las situaciones que se vienen presentando con Willinton Londoño González, quien funge actualmente, como juez, en provisionalidad, de este Despacho.

En cuanto al ámbito laboral, debo manifestar que, a mí cargo, se encuentra el trámite total de las acciones constitucionales, que en su orden, corresponde a recibir el expediente, radicarlo en el sistema Siglo XXI, realizar constancia de paso al Despacho, proyecto del auto admisorio, de los autos de vinculación, notificaciones, proyecto de fallo, notificación del mismo, control de términos, proyecto de auto que concede el recurso, envío a segunda instancia, o a la Corte Constitucional, según sea el caso.

¹ **ARTICULO 224. Archivo definitivo.** En los casos de terminación del proceso disciplinario, previstos en el Artículo 90 y en el evento consagrado en el Artículo 213 de este código, procederá el archivo definitivo de la investigación. Tal decisión ha a tránsito a cosa juzgada.

² **ARTICULO 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 comunicada al quejoso.

Pese a la carga laboral que lo anterior implica, el mencionado juez, nunca me ha brindado alguna colaboración, incluso, ha manifestado que yo estoy en el Despacho para colaborar y no para recibir colaboración, cuándo le he mencionado que necesito ayuda, cuándo menos con las notificaciones, pues, se han presentado temporadas de cinco y más ingresos diarios de acciones constitucionales, y, a pesar de ello, en lo que a mí concierne, todos los proyectos han salido dentro del término legal.

A ese respecto, considero prudente mencionar que, las exigencias en el cumplimiento de términos, únicamente, recaen sobre mí, pues, a pesar de que los incidentes de desacato y los procesos tramitados bajo el imperio de la Ley 1826 de 2017, tienen un término de 10 días, para proferir decisión de fondo, ello no ha ocurrido ni ha sido de estricta exigencia por parte del juez en mención.

Adicionalmente, y pese a que conozco que las situaciones aquí expuestas, únicamente deben ser de los últimos seis meses, considero prudente dejar de presente que el titular del Despacho, nunca me ha resuelto una duda ni me ha brindado acompañamiento, por lo que, la posición del Despacho, en materia constitucional, es absolutamente propia, pues, valga resalta que, los proyectos que le presento, jamás han sido objeto de modificaciones de fondo por su parte.

Contrario a lo anterior, cuándo hay una duda en el Despacho, el juez orienta a los compañeros, a qué consulten conmigo, debo resaltar que, en múltiples oportunidades, le he manifestado la necesidad de que, como juez, estudie, para que sea él quién despeje las dudas de los compañeros.

Asimismo, le he manifestado al juez, en privado y en público, que sus conductas tendientes a delegar todo, generan inconvenientes entre el equipo de trabajo. Por ejemplo, el 7 de diciembre de 2022, encontrándome en observación médica, debido a los tratos del juez, le manifesté que me encontraba en el médico, e inmediatamente, me delegó la tarea de poner en conocimiento del oficial mayor, la situación que estaba atravesando, a ese respecto, le indiqué que mi deber se contraía a avisarle a él, y él, cómo director del Despacho, debería tomar las determinaciones del caso.

Ese mismo día, le reiteré algunas de sus conductas, que, por lo recurrentes, me llevaron al colapso emocional que sufrí, como el hecho de que yo le remitiera los proyectos dentro del horario laboral y la devolución, incluso en días sin audiencias, se presentara a media noche o los días sábado, sin previo acuerdo, pues no puedo pasar por alto, que ocasionalmente, acordábamos el envío por fuera del horario laboral, debido a la carga, sin embargo, para él, se hizo costumbre, con argumentos, desde mi perspectiva, inválidos, cómo el hecho de haberse quedado dormido toda la tarde como consecuencia, según sus dichos, de una inyección.

Como consecuencia del colapso que sufrí, fue mi señora madre quién entabló comunicación con el juez, para informarle sobre mi remisión de urgencias a Los Remansos, clínica de reposo mental, razón por la cual, y de manera sorpresiva, el mentado juez, requirió a mi mamá, para que le remitiera mi historia clínica, acompañada de todos los demás documentos, generados con ocasión a la atención médica y la incapacidad prescrita el 7 de diciembre de 2022, aduciendo que era una exigencia del área de Talento Humano, para tramitar la incapacidad, razón por la cual, me comuniqué con el área de incapacidades de Talento Humano, en dónde me informó, la señora

Patricia Leyva, que del Juzgado, nadie se había puesto en contacto con ella, y reconoció que la historia clínica, es un documento privado y con reserva legal.

Debido a la distribución de funciones en el Despacho, durante una temporada, se delegaron las notificaciones personales, entre toda la secretaría, salvo el notificador, debido a que cuenta con recomendaciones laborales, razón por la cual, en una ocasión, a última hora, asumí el acompañamiento a una audiencia, en la cual, en presencia de Fiscalía y Defensa, el juez en mención, me suministró malos tratos verbales, por una situación, que es recurrente entre las personas que acompañan audiencias y, quienes nunca han recibido ese trato, por lo menos en público.

De otra parte, en múltiples oportunidades, he tenido que aclararle al juez en cita, que yo me desempeño como secretaria del Despacho y no como su secretaria o asistente personal, dadas las solicitudes que me hace y que corresponden a cuestiones personales o laborales, estrictamente suyas.

Para poner otro ejemplo, el 20 de diciembre del año anterior, tenía consulta de control con especialista en salud mental, razón por la cual, solicité toda la tarde de ese día, pues desconocía la hora precisa de atención y por consiguiente, la hora de salida. Al salir, sobre las 5 de la tarde, y comoquiera que tengo el correo del Juzgado en mi celular, me percaté de que había ingresado, por reparto, a las 3:33 de la tarde, un Habeas Corpus, por lo cual, y considerando que me encontraba en permiso, me contacté con una de las escribientes para ponerle de presente la situación.

Cómo consecuencia de lo anterior, al día siguiente, el juez me llamó la atención, argumentando que debí avisarle a él y no a una compañera, desconociendo por completo, mi lealtad hacia el Despacho, razón por la que le respondí que yo me encontraba de permiso, y que perfectamente, pude llegar ese día, a las 8 de la mañana y darle trámite, dejando las constancias del caso, que me implicarían cero responsabilidad, en el evento de algún inconveniente y que me parecía el colmo que él, buscara el lunar en mi actuar.

Dada la existencia de asuntos pendientes, que él decidió asumir cuándo recibió el cargo en junio de 2021, para octubre de 2022, se dispuso distribuir ese trabajo en partes iguales, con miras a qué, entre los cuatro abogados del Despacho (Secretaria, Oficial Mayor, Notificador y Juez), a quienes se nos asignó la proyección de autos de prescripción, evacuáramos los mismos, tarea con la cual, decidí ayudarle al juez, sin embargo, dadas sus múltiples manifestaciones, en público y en privado de que yo no trabajo, ni colaboro, le solicité, me homologara, todos aquellos que eran de su responsabilidad y que yo proyecté, pues no necesito que me exalte los esfuerzos, pero cómo mínimo, considero que debe reconocerlos, y no despreciar mi ejercicio del cargo, cómo se le convirtió en costumbre. Pongo de presente que, a la fecha, únicamente, han salido, aquellos que yo asumí.

Considero prudente mencionar también, la mala costumbre del multicitado juez, a quién nunca le he autorizado el uso de mi firma, y en múltiples oportunidades, ha modificado la información contenida en constancias que yo suscribo y resalto que, pese a que me ha inducido al uso de su firma, siempre me he negado.

El 6 de enero de 2023, a las 4:07 de la tarde, le envié un proyecto de auto admisorio de la acción de tutela que se recibió, ese día, a las 3:30 de la tarde y pese a que, la mora

fue suya, me requirió en el correo electrónico de devolución, del 10 de enero de 2023, a las 8:39 de la mañana, para el cumplimiento de los términos, a pesar de que, ese 6 de enero, no hubo audiencias, desconociendo la suscrita la razón de su injustificado requerimiento, máxime que, en la reunión del 13 de enero de 2023, reconoció y reiteró que, los únicos términos que se han cumplido en el Despacho, son los de los asuntos constitucionales bajo mi responsabilidad, indistintamente de la carga.

Resalto que, debido a inconvenientes con el Oficial Mayor del Despacho, los cuales, valga aclarar, actualmente ya no se presentan, recibí, en múltiples ocasiones, malos tratos por su parte, los cuales, siempre fueron avalados con el silencio del juez, tal situación también se la expresé y su respuesta fue "no, el que se queda callado se queda callado y eso no es avalar nada", a lo cual, le insistí, que la omisión, constituye una conducta punible y le manifesté, que incluso, en religión, se habla de pecar por omisión.

Son incontables las veces en las que, el juez, con ocasión a sus permisos, ha ofrecido la posibilidad de solicitar permiso a los compañeros, excepto a la suscrita y ante mi reclamo, sus respuestas han sido "no me acordé de usted" o en su defecto "usted estuvo de permiso el mes pasado".

En vista de que, en este Juzgado, las vacaciones son individuales, para agosto, solicité el disfrute de un periodo, para lo cual, dejé adelantada la primer semana de proyectos, junto con sus respectivas notificaciones, a las cuáles, únicamente debía ponerseles firma y fecha, a pesar de ello, el trabajo se atrasó en más de una semana, y, pese a que únicamente, ingresaron 14 acciones de tutela, el juez, en ese momento, sí le brindó colaboración a la persona encargada de mi remplazo, en dos de ellas.

Cómo consecuencia de las vacaciones individuales, el juez ofreció tres días de permiso por fin de año, y yo, solicité los días 28, 29 y 30 de diciembre de 2022, el 27, del mismo mes y año, se recibió una acción de Habeas Corpus, y, con el auto admisorio, el titular me solicitó: "Buenos días días, para los fines respectivos remito auto admite hábeas corpus del asunto. Notifícalo de una y presiona las respuestas para que dejes listo el proyecto de decisión, lo mismo que los de tutelas, hay dos que se vencen mañana; ello para que no se vea troncado tu permiso."

Aclaro que, como condición para salir de permiso, únicamente a mí, me ha requerido el juez para adelantar los proyectos, empero, en mi conciencia de empleada pública lo considero justo, sin embargo, esa situación con el Habeas Corpus, desde mi concepto, es injusta, dado que, de un lado, reconoció su falta de capacidad para asumir la situación, y del otro, el juez contaba, hasta el 28 de diciembre de 2022, a las 9:48 de la noche, con plazo para asumir o delegar, cómo siempre, esa tarea.

En términos personales, considero que el juez, ha utilizado su cargo, para situaciones que no deberían presentarse, cómo llamadas a altas horas de la noche, para invitarme a acompañarlo a tomar licor, a través de video llamada, además de comentarios como que con todo abogado que acude al Despacho, me quiero quedar hablando, o que no puedo tener contacto físico con los vigilantes "porque la gente lo que va a decir es que yo me paso en la oficina manoseándome con los vigilantes".

Asimismo, pongo de presente que, en más de una ocasión, le he manifestado incomodidad por su actitud morbosa, pues todo lo que aquí esbozo, se lo he

mencionado, y cambia de conducta por máximo una semana y vuelve a ser indolente, morbosos, descortés, injusto y desagradecido, pues pese a sus malas formas, siempre he tenido la disposición de ayudarlo, no por él, sino por los usuarios.

No está de más, mencionar las conductas disociadoras del juez, pues tanto la suscrita, como los compañeros, le hemos mencionado situaciones que, con posterioridad, el divulga, ajustándolas a su conveniencia, pues pese a las dificultades de comunicación entre los compañeros de la Secretaría, siempre terminamos compartiéndonos lo que él comenta y hemos evidenciado, que modifica la realidad de lo dicho, generando con ello, inconvenientes de convivencia que al parecer son de su agrado.

Las situaciones medianamente descritas en precedencia, me han llevado a tratamiento de psicología y psiquiatría, el cuál estoy recibiendo a través de la EPS, siendo remitida por el psiquiatra al médico laboral.

Debo mencionar que mi intención, no es obtener una sanción en contra del juez, sino de un lado, respeto de su parte y del otro, dejar un precedente frente a las situaciones que se suscitan al interior de este Despacho, con una persona que no está preparada jurídicamente, ni desempeña, acorde a su cargo, la dirección del Juzgado.”³

III. IDENTIDAD DEL INVESTIGADO

Se trata del doctor **WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ** identificado con la cédula de ciudadanía No. 18.495.687, quien funge como Juez Décimo Penal Municipal Mixto de Ibagué, según se colige del oficio S.P. 321 fechado 16 de marzo de 2023 remitido por el doctor FREDY CADENA RONDÓN, secretario del Tribunal Superior de Ibagué, quien remitió copia digital de los actos de nombramiento y posesión que acreditan la calidad del servidor judicial del disciplinable desde 03 de junio de 2021 hasta la fecha de expedición de la certificación, esto es, 16 de marzo de 2023.⁴

IV. ACTUACION PROCESAL

1. INVESTIGACIÓN: Recibidas las diligencias por reparto efectuado por la Oficina Judicial el 03 de marzo de 2023,⁵ con el fin de verificar la ocurrencia de la conducta; determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado a la administración pública con la falta, y la responsabilidad disciplinaria de la investigada,⁶ con auto del 07 de marzo de la misma anualidad, se dispuso la apertura de investigación disciplinaria contra el doctor WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ en calidad de Juez Décimo Penal Municipal Mixto de Ibagué; providencia en la que se le reconoció a la quejosa, doctora MARIA CLARA ANTURY RODRIGUEZ, la calidad de sujeto procesal, en los términos del artículo 109 de la Ley 1952 de 2019⁷; decisión que fue notificada de conformidad con lo dispuesto en los artículos 109 a 112,

³ DOCUMENTO 002QUEJA112023ANTURY

⁴ 011RTASECRETARIATRIBUNALSUPERIOR202300160

⁵ DOCUMENTO 004ACTADEREPARTO11202300160

⁶ ARTÍCULO 212. Fines y trámite de la investigación Leu 1952 de 2019

⁷ ARTÍCULO 109. 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 la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las

121 y 122 de la Ley 1952 de 2019, y atendiendo lo reglado en los artículos 8 y 11 de la Ley 2213 de 2022, como se colige de la constancia secretarial del 21 de junio de 2022.⁸

2. En cumplimiento a lo señalado en el numeral 4 del artículo 215 de la Ley 1952 de 2019,⁹ el 15 de marzo de 2023 se llegó al expediente digital el certificado antecedente disciplinarios: No. 2993565 a nombre del investigado, el doctor **WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ** identificado con la cédula de ciudadanía No. 18.495.687, expedido por la Procuraduría General de la Nación, en el que se informa que el disciplinable no registra sanciones ni inhabilidades vigentes.¹⁰

3. Se allegó igualmente la certificación de salarios percibidos por el investigado en el periodo comprendido de 01 de enero de 2021 al 28 de febrero de 2023, expedida por el coordinador de Talento Humano de la Dirección de Administración Judicial Seccional Ibagué.¹¹

4. A solicitud del disciplinable con con auto del 04 de mayo de 2023, se señaló el 05 de junio de 2023 a las 2:15 PM para llevar a cabo continuación de diligencia de versión libre.¹²

5. Con auto del 06 de junio de 2023, conforme a la solicitud probatoria del disciplinable WILLINTON LONDOÑO GONZÁLEZ, Juez Décimo Penal Municipal Mixto de Ibagué en audiencia del día 05 de junio del mismo año hecha por se decretó la prueba testimonial.¹³

6. En providencia del 18 de julio de 2023, se dispuso: Oficiar a la empresa de Telecomunicaciones TIGO para obtener copia de la sábana o registros de todas las llamadas, realizadas y/o recibidas en los meses de agosto a noviembre de 2022 desde el móvil No. 3012014057 del que es titular la señora MARIA CLARA ANTURY RODRIGUEZ , así mismo se dispuso comisionar por el término de quince (15) días a la SIJIN de Ibagué, para que a través del grupo correspondiente obtenga los mensajes y audios de WhatsApp que se hubieran registrado en los meses de agosto a noviembre de 2022 desde el móvil No. 3012014057 del que es titular la señora MARIA CLARA ANTURY RODRIGUEZ y al teléfono celular 3137419878 del señor WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ.¹⁴

7. Conforme a la respuesta enviada por el Mayor CAMILO ANDRES GIRALDO CARVAJAL, Jefe Seccional de Investigación Criminal METIB¹⁵, se dispone comisionar por el término de quince (15) días al CTI de la Fiscalía General de la Nación, Seccional Tolima.¹⁶

Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, o quienes hagan sus veces, o en el Congreso de la Republica contra los funcionarios a que se refiere el ARTÍCULO 174 de la Constitución Política. Esta misma condición la ostentaran las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario, así como de acoso laboral

⁸ DOCUMENTO 007COMUNICACIONES202300160

⁹ ARTÍCULO 215. Contenido de la investigación disciplinaria. La decisión que ordena abrir investigación disciplinaria deberá contener (...)

4. La orden de incorporar a la actuación los antecedentes disciplinarios del disciplinable, una certificación sobre la relación con la entidad a la cual el servidor público este o hubiese estado vinculado, una constancia sobre el sueldo devengado para la época de la realización de la conducta y su última dirección conocida.

¹⁰ DOCUMENTO 009ANTECEDENTESDISCIPLINARIOS202300160

¹¹ Documento 010RTATALENTOHUMANOADMONJUDICIAL11202300160

¹² DOCUMENTO 024AUTO PROGRAMA VERSIÓN LIBRE 2023-00160

¹³ DOCUMENTO 028AUTO ORDENA PRUEBAS-2023-00160

¹⁴ DOCUMENTO 039ORDENA PRUEBA 160-23

¹⁵ Documento 041RTAMETIPSIJINPOLICIA202300160

¹⁶ Documento 042ORDENA COMISION CTI 160-23

8. El 31 de agosto de 2023 se da respuesta a la solicitud de la Investigadora de la Sección de Criminalística del CTI Seccional Tolima, señora Brigitte Mayerly Ñustes Ocampo de ampliación de termino dentro del documento comisorio de fecha 24 de julio de 2023¹⁷, ampliando en veinte (20) días libres de distancia para completar la comisión¹⁸

9. **CIERRE DE LA INVESTIGACIÓN:** Se dispuso en providencia del 07 de diciembre de 2023, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 220¹⁹ de la Ley 1952 de 2019. Corriéndose traslado por el termino de diez (10) días para que los sujetos procesales, incluida la quejosa a quien se le reconoció la calidad de sujeto procesal.²⁰

De lo anterior se deduce sin dubitación alguna que las actuaciones realizadas al interior de este asunto disciplinario estuvieron revestidas de legalidad, en la que se han respetado los derechos y garantías de los intervinientes, sin que advierta la Sala irregularidad alguna que invalide lo hasta aquí actuado, por lo que se procederá a continuar con el trámite correspondiente.

V. CONSIDERACIONES

1. COMPETENCIA.

La Comisión de Disciplina Judicial Seccional del Tolima es competente para adelantar la primera instancia el presente asunto, en virtud de las atribuciones conferidas por el artículo 257 A de la Constitución Política; de otro lado, la Ley 1952 de 2019 en los artículos 2 estableció la titularidad de la potestad disciplinaria,²¹ y 25 indicó quienes son destinatarios del Código General Disciplinario.²²

Conforme lo anterior procede la Sala a adoptar la decisión que en derecho corresponda, no evidenciando irregularidad alguna que pueda viciar de nulidad lo actuado.

2. PRESUPUESTOS NORMATIVOS

Conforme lo previsto en el artículo 6 de la Constitución Política, los servidores públicos han de responder por la infracción de la ley, la omisión y la extralimitación en el ejercicio del cargo, categorías que el código disciplinario extiende al abuso de la función o el cargo; por tanto, el Derecho

¹⁷ Documento 052SOLICITUDAMPLIACIONDETERMINO202300160

¹⁸ Documento 053 PRORROGA TERMINO INVESTIGACION Y AMPLIA COMISION 160-23

¹⁹ Artículo 220. Alegatos precalificatorios. Cuando se hayan recaudado las pruebas ordenadas en la investigación disciplinaria, o vencido el término de esta, el funcionario de conocimiento, mediante decisión de sustanciación declarará cerrada la investigación y correr traslado por el término de diez (10) días para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos previos a la evaluación de la investigación.

²⁰ Documento 060AUTOCIERREINVESTIGACIÓN202300160

²¹ **ARTÍCULO 2. Titularidad de la potestad disciplinaria.** A la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial les corresponde ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios y empleados judiciales, incluidos los de la Fiscalía General de la Nación, así como contra los particulares disciplinables conforme a esta ley y demás autoridades que administran justicia de manera temporal o permanente.

²² **ARTÍCULO 25.** Destinatarios de la ley disciplinaria. Son destinatarios de la ley disciplinarios los servidores públicos, aunque se encuentren retirados del servicio y los particulares contemplados en esta ley.

Para los efectos de esta ley y en concordancia con el artículo 38 de la ley 489 de 1998, son servidores públicos disciplinables los gerentes de cooperativas, fundaciones, corporaciones y asociaciones que se creen y organicen por el Estado o con su participación mayoritaria. Los indígenas que ejerzan funciones públicas o administren recursos del Estado, serán disciplinados conforme a este código.

Disciplinario tiene como finalidad salvaguardar la obediencia, la disciplina, la rectitud y la eficiencia de los servidores públicos²³.

En este propósito, aparece en primer orden el artículo 153 de la Ley 270 de 1996, que consagra los deberes que deben cumplir los funcionarios judiciales y, en segundo término, los artículos 4, 9, 10, 47 y 26 de la ley 1952 de 2019, que regulan la estructura jurídica de la falta disciplinaria.

3. PROBLEMA JURÍDICO

En el presente caso, debe decidir la Sala si existe mérito para la formulación de cargos disciplinarios contra el doctor WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ en calidad de Juez Décimo Penal Municipal Mixto de Ibagué, por el presunto acoso laboral informado por la doctora MARÍA CLARA ANTURY RODRIGUEZ en condición de secretaria de esa unidad judicial.

4. **VALORACIÓN PROBATORIA:** a la investigación se allegó como prueba:

4.1. Como soporte de la queja, la doctora MARÍA CLARA ANTURY RODRIGUEZ aportó:

- Oficio de la quejosa dirigido al doctor WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ el 10 de enero de 2023, en el que refiere la remisión de un auto admisorio de la tutela y pide al Juez que el recordatorio del cumplimiento de los términos sea general y no particular e indica que los únicos términos que se encuentran al día son los de los asuntos a su cargo; referencia el vencimiento de los mismos en procesos para sentencias y las prescripciones.²⁴
- Correo de María Antury para Willinton Londoño del 7 de diciembre de 2022 a las 07:35, (día hábil) con el cual remite proyectos para la firma del señor Juez, un recurso de tutela y señala: *pese a sus múltiples comentarios de inconformidad con mi trabajo el cual siempre aprueba, le remito lo que alcance a adelantar.*²⁵
- Correo de María Antury para Willinton Londoño del 15 de diciembre de 2022 a las 09:04, (día hábil) con el cual la quejosa cumple al señor Juez el requerimiento de justificación de cita médica.²⁶
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 21 de noviembre de 2022 a las 19:01 (día hábil) con el cual remite auto que avoca tutela.²⁷
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 15 de noviembre de 2022 (día hábil) 20:09 remite fallo de tutela.²⁸
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 9 de noviembre de 2022 (día hábil) 19:28 y 19:15 autos avoca conocimiento tutela.²⁹

²³ Corte Constitucional, Sentencia C 818/05. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

²⁴ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL. 1-

²⁵ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL. 2

²⁶ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL. 3

²⁷ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL. 4

²⁸ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 5

²⁹ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 6-7

- Correo de María Antury para Willinton Londoño del 27 de diciembre de 2022 17:58 (día hábil) remite proyectos de tutelas y habeas corpus, así como notificaciones previas al disfrute de vacaciones.³⁰
- Correo de María Antury para Willinton Londoño del 6 de diciembre de 2022 a las 18:26 remitiendo un proyecto.³¹
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 5 de diciembre de 2023 a las 22:57 remite auto que acepta desistimiento.³²
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 5 de diciembre de 2022 a las 18:45 remitiendo fallo de tutela que fuera enviado en la misma fecha por María Antury para Willinton Londoño a las 5:52 p.m.³³.
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 5 de diciembre de 2022 a las 22:49 remitiendo fallo de tutela que fuera enviado en la misma fecha por María Antury para Willinton Londoño a las 3:37 p.m.³⁴
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 5 de diciembre de 2022 a las 22:37 remitiendo fallo de tutela que fuera enviado en la misma fecha por María Antury para Willinton Londoño a las 2:41 p.m.³⁵
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 5 de diciembre de 2022 a las 22:09 remitiendo fallo de tutela que fuera enviado en la misma fecha por María Antury para Willinton Londoño a las 1:55 p.m.³⁶
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 5 de diciembre de 2022 a las 21:52 remitiendo fallo de tutela que fuera enviado en la misma fecha por María Antury para Willinton Londoño a las 12:49 p.m.³⁷
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 5 de diciembre de 2022 a las 21:24 remitiendo sentencia que fuera enviado en la misma fecha por María Antury para Willinton Londoño a las 11:49 a.m.³⁸
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 5 de diciembre de 2022 a las 19:49 remitiendo auto que avoca conocimiento que fuera enviado en la misma fecha por María Antury para Willinton Londoño a las 11:38 a.m.³⁹
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 5 de diciembre de 2022 a las 18:26 remitiendo auto que avoca conocimiento que fuera enviado en la misma fecha por María Antury para Willinton Londoño a las 10:45 a.m.⁴⁰
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 3 de diciembre de 2022 a las 05:23 remitiendo fallo de tutela que fuera enviado el 2 de diciembre de 2022 las 5:47 p.m. por María Antury para Willinton Londoño.⁴¹

³⁰ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 9

³¹ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 10

³² Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 11

³³ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 12

³⁴ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 13

³⁵ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 14

³⁶ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 15

³⁷ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 16

³⁸ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 17

³⁹ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 18

⁴⁰ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 19

⁴¹ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 20

- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 3 de diciembre de 2022 a las 05:11 remitiendo fallo de tutela que fuera enviado el 2 de diciembre de 2022 las 4:27 p.m. por María Antury para Willinton Londoño⁴²
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 3 de diciembre de 2022 a las 4:56 remitiendo fallo de tutela que fuera enviado el 2 de diciembre de 2022 por María Antury para Willinton Londoño a las 3:36 p.m.⁴³
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 1 de diciembre de 2022 a las 18:55 remitiendo fallo de tutela que fuera enviado en la misma fecha por María Antury para Willinton Londoño a las 5:43 p.m.⁴⁴
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 28 de noviembre de 2022 a las 18:44 remitiendo auto avoca tutela que fuera enviado en la misma fecha a las 4:31 p.m. por María Antury para Willinton Londoño.⁴⁵
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 28 de noviembre de 2022 a las 18:16 remitiendo auto avoca tutela que fuera enviado en la misma fecha a las 3:52 p.m. por María Antury para Willinton Londoño.⁴⁶
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 24 de noviembre de 2022 a las 18:49 remitiendo fallo de tutela que fuera enviado en la misma fecha a las 4:20 p.m. por María Antury para Willinton Londoño.⁴⁷
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 24 de noviembre de 2022 a las 18:32 remitiendo auto avoca tutela que fuera enviado en la misma fecha a las 5:01 p.m. por María Antury para Willinton Londoño.⁴⁸
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 24 de noviembre de 2022 a las 18:19 remitiendo auto avoca tutela que fuera enviado en la misma fecha a las 4:55 p.m. por María Antury para Willinton Londoño.⁴⁹
- Correo de Willinton Londoño para María Antury del 24 de noviembre de 2022 a las 18:06 remitiendo auto avoca tutela que fuera enviado en la misma fecha a las 11:48 a.m. por María Antury para Willinton Londoño.⁵⁰
- Pantallazos de conversaciones sostenidas entre el investigado, doctor WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ y la quejosa, doctora MARÍA CLARA ANTURY RODRIGUEZ.⁵¹

⁴² Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 21

⁴³ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 22

⁴⁴ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 24

⁴⁵ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 29

⁴⁶ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 30

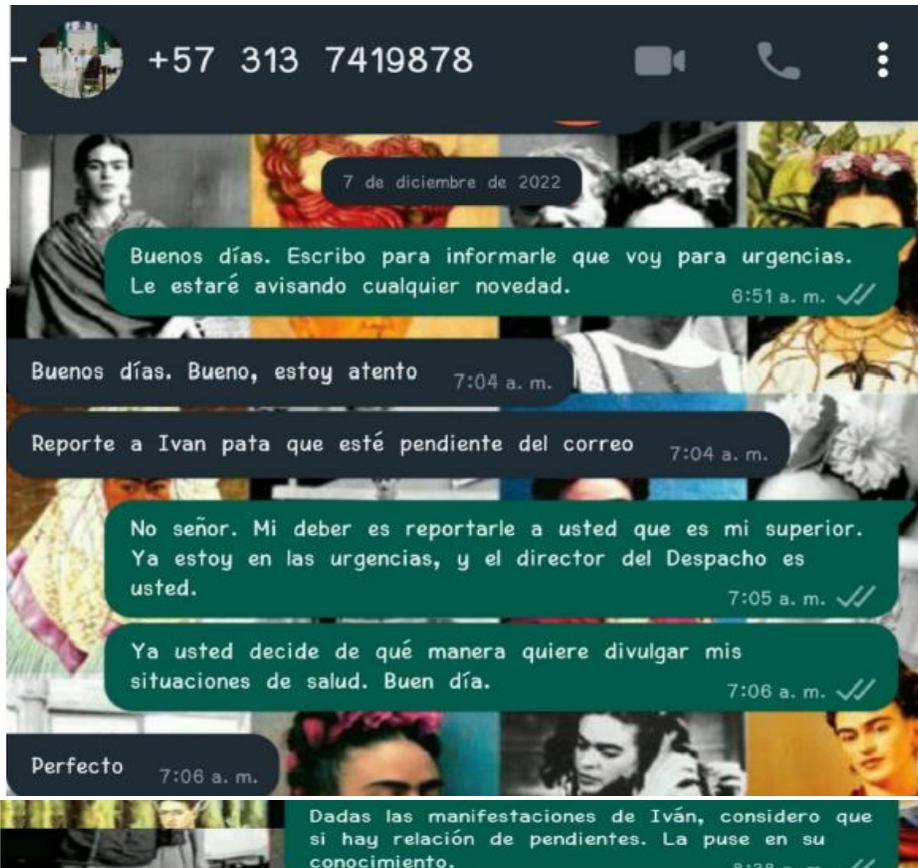
⁴⁷ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 31

⁴⁸ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 32

⁴⁹ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 33

⁵⁰ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 34

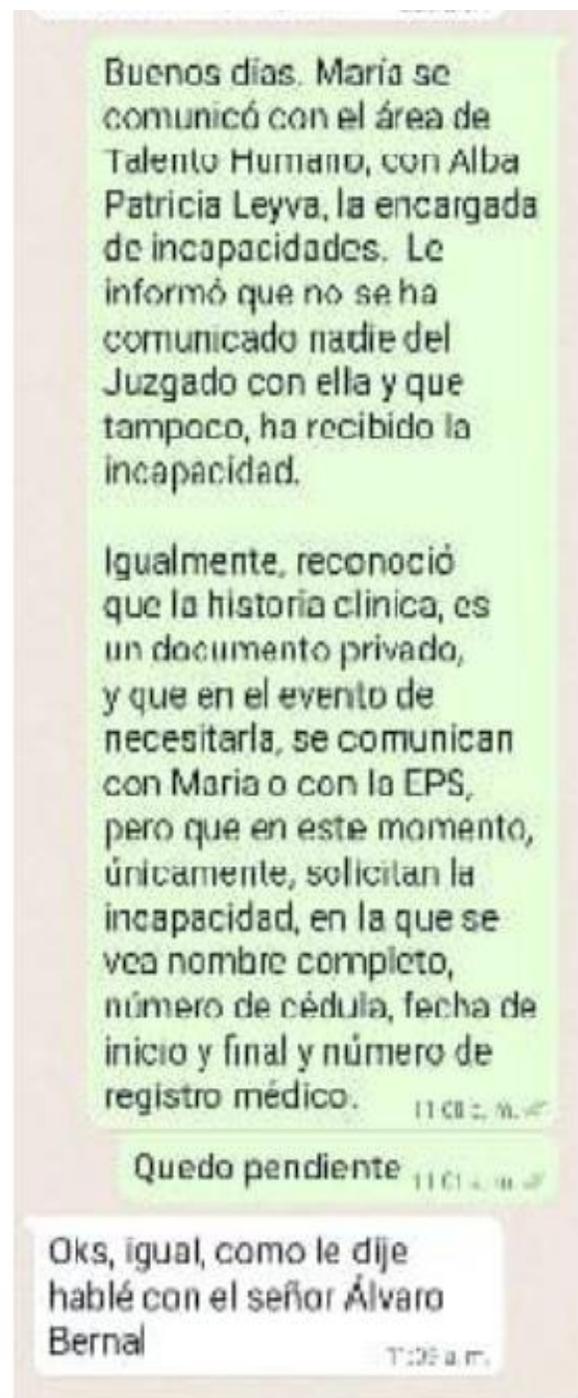
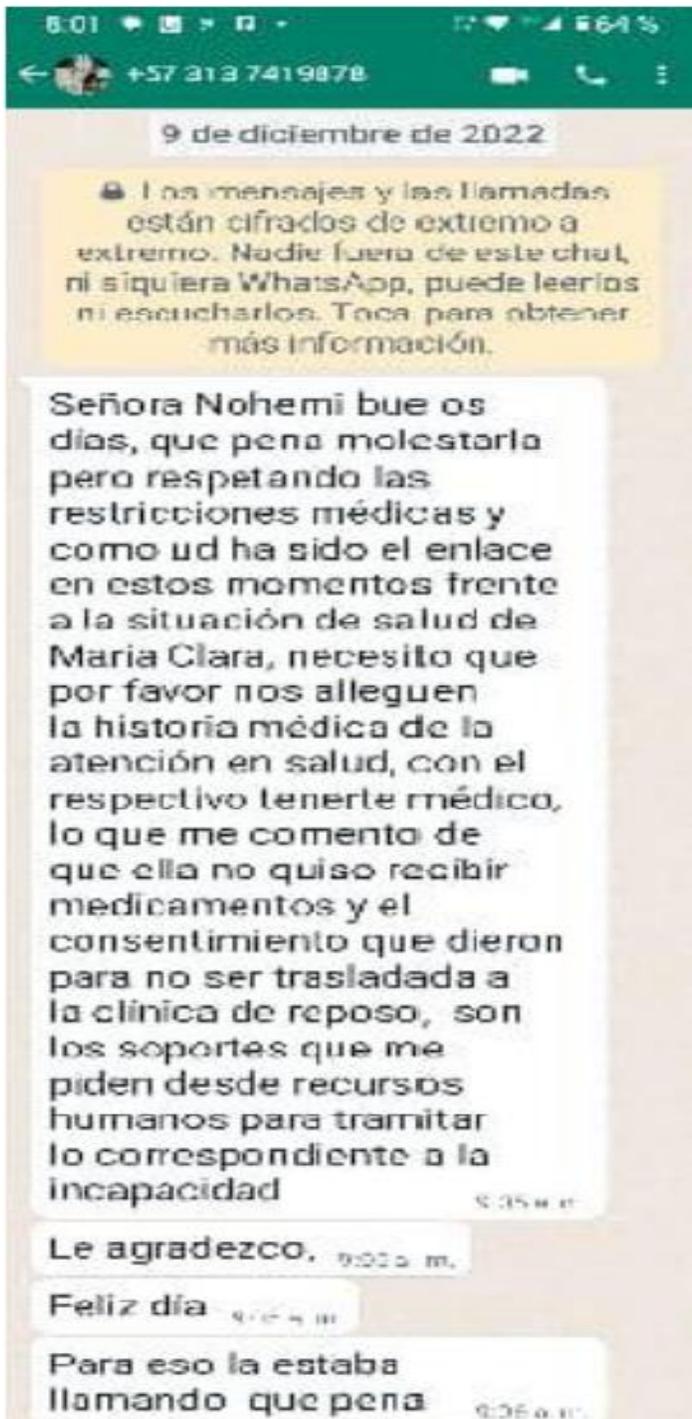
⁵¹ Documento 003ANEXOQUEJA\009Soportes.pdf FL 25-29, 35



21/02/2023,







- Audio de conversación entre el director del despacho y la secretaria relacionadas con permisos por citas médicas y permisos ordinarios o acordados por el despacho, en el que fija las directrices entre las cuales indica que quien se va debe informar a quien lo reemplaza para coordinar lo que queda pendiente; la secretaria reclama el silencio del juez ante un presunto mal trato del Oficial Mayor, indicando el juez que va a solicitar la intervención del comité laboral, no como queja, sino para buscar apoyo y solucionar los inconvenientes del despacho. La secretaria reclama la afirmación del juez respecto en la

que indicó que ella no colaboraba, por lo que pidió la homologación de los proyectos del juez que ella había realizado para que fueron registrados como suyos⁵².

- Video de audiencia del comité de Convivencia Laboral por la queja de MARÍA CLARA ANTURY RODRIGUEZ contra WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ, en la que el disciplinable Inacepta la existencia de acoso laboral explicando que la asignación de las tutelas fue por sugerencia de ella misma cuando el asumió la dirección del despacho, respecto a las comunicaciones fuera de horario explicó que en efecto se concertó que en situaciones especiales cuando habían muchas audiencias le remitiera los proyecto y una vez lo revisa los remite al correo sin que ello signifique que deba tramitarlos de manera inmediata, sino al día siguiente o cuando ella lo considere; respecto a la falta de apoyo explica que es imposible por cuanto todo el tiempo está en audiencias y los otros empleados del despacho tienen funciones asignadas que también deben cumplir, de falta de respeto, invitaciones a tomar licor; afirma que siempre ha tratado a la quejosa con respecto, que de los correos y conversaciones, al contrario, podría pensarse que es ella quien le falta al respecto a él.⁵³

4.2. Con oficio fechado el 18 de abril de 2023, la quejosa, doctora MARÍA CLARA ANTURY RODRIGUEZ, remitió los documentos aludidos en diligencia de ratificación y ampliación de queja con fecha de 17 de abril de 2023⁵⁴, así:

- Capturas de pantalla de la conversación sostenida por WhatsApp con la señora Nohemí y que fuera registrada en precedencia.⁵⁵
- Certificación laboral expedida el 28 de febrero de 2023 por el Juez Décimo Penal Municipal Mixto de Ibagué, doctor WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ a nombre de la secretaria del despacho, doctora MARÍA CLARA ANTURY RODRIGUEZ, con relación de funciones desempeñadas desde el momento de su posesión 1 de febrero de 2021.⁵⁶

4.3. El 19 de abril de 2023 la quejosa informa que el registro de la llamada sostenida con el doctor WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ se eliminó del sistema de su teléfono, pero solicitó el registro ante empresa de telefonía móvil de Tigo.⁵⁷

4.4. El 26 de abril de 2023 el disciplinable, doctor WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ remitió el link contentivo de los registros de las reuniones celebradas en los años 2022 y 2023,⁵⁸ que fueran descargadas por secretaría y anexadas al expediente digital,⁵⁹ del que se tiene:

- Reunión restablecimiento de turnos de presencialidad conforme al acuerdo del Consejo Seccional de la Judicatura que dispuso volver a la presencialidad; propone un horario

⁵² Documento 003ANEXOQUEJA\010Conversación Wilinton 21-12-2022.aac

⁵³ Documento 003ANEXOQUEJA\011ESCUCHA PARTE ACOSADORA - QUEJA PRESUNTO ACOSO LABORAL-20230222_174932-Meeting Recording.mp4

⁵⁴ Documento 013ACTA AUDIENCIAP17ABR 202300160

⁵⁵ Documento 014APORTEMATERIALPORBATORIO202300160

⁵⁶ Documento 014APORTEMATERIALPORBATORIO202300160 FL. 5

⁵⁷ Documento 015APORTEMATERIALPROBATORIO202300160

⁵⁸ Documento 022RTAJUZGADO10PENAL202300160

⁵⁹ Documento 023ANEXOMETADATO022RTAJUZGADO10PENAL202300160

rotativo con dos empleados por turnos, llegando a acuerdos concertados con el personal del despacho.⁶⁰

- Reunión del 25 de febrero de 2022 para resolver diferencias e inconvenientes en el desarrollo de las funciones del personal, con la opinión de los empleados del despacho, proponiéndose redistribución de largas y colaboración mientras se consigue judicantes, MARÍA CLARA ANTURY RODRIGUEZ propone que ella se encarga de las comunicaciones para que los escribientes, se establece la inexistencia de manual de funciones, e juez propone hacer un estudio y revisar cuáles desempeña cada cargo para unificar criterios y en coordinación con secretaría y crear las funciones de cada uno de los cargos del despacho; hacen referencia a los asuntos que están atrasados, la devolución de carpetas y la entrega de cargos para los que van a ser reemplazados.⁶¹
- Reunión por los cambios de personal del despacho confirma que MARÍA CLARA ANTURY RODRIGUEZ sigue con las tutelas, el correo y los demás asuntos que ha venido manejando, asignan funciones y propuestas para trabajo en remoto.⁶²
- Reunión celebrada el 4 de junio en la que pregunta por la salud de Stéfany y le sugiere a que acuda al médico por la situación del Covid, la actualización de siglo XXI, pide se establezca la cantidad de procesos vigentes y la carga asignada a cada uno de los empleados; unificar formatos de notificación para todos, verificar la revisión de correos porque todos están encargados del mismo, pero al final nadie responde; remisión de proyectos y autos al correo para la firma del juez y señalamiento de audiencias equitativo. El Juez invita a la convivencia y colaboración laboral como compañeros y equipo de trabajo.⁶³
- Continuación de reunión del 4 de junio de 2021 insiste en compañerismo y apoyo mutuo y el trámite de los procesos para evitar prescripciones, teniendo en cuenta la disponibilidad de agenda para audiencias.⁶⁴
- Reunión del 3 de junio de 2023 hace la presentación del personal y los invita a la virtualidad y le digitalización del expediente, el cumplimiento del horario laboral aún cuando se trabaje en casa partiendo del principio de la buena fe.

4.5. El 13 de junio de 2023 el disciplinable remitió como prueba documental:

- INFORME CONSULTORIA ORGANIZACIONAL RAMA JUDICIAL, realizado por la ARL Positiva, en el que se concluyó:

CONCLUSIONES

- *De acuerdo con el ejercicio metodológico realizado se pudo concluir que, frente a los factores de riesgo percibido por los servidores, la carga laboral en un*

⁶⁰ Documento 023ANEXOMETADATO022RTAJUZGADO10PENAL202300160\REUNIÓN ESTABLECIMIENTO TURNOS PRESENCIALIDAD-20210831_171434-Grabación de la reunión.mp4

⁶¹ Documento 023ANEXOMETADATO022RTAJUZGADO10PENAL202300160\REUNIÓN 25 DE FEBRERO-20220225_161152-Grabación de la reunión.mp4

⁶² Documento 023ANEXOMETADATO022RTAJUZGADO10PENAL202300160\REUNIÓN 10 PENAL MUNICIPAL 13_07_2021-20210713_151621-Grabación de la reunión.mp4

⁶³ Documento 023ANEXOMETADATO022RTAJUZGADO10PENAL202300160\REUNIÓN 4 DE JUNIO-20210604_143746-Grabación de la reunión.mp4

⁶⁴ Documento 023ANEXOMETADATO022RTAJUZGADO10PENAL202300160\REUNIÓN 4 DE JUNIO-20210604_143746-Grabación de la reunión 1.mp4

elemento significativo, asociado al desempeño de tareas o actividades muy largas, uniformes o repetitivas, que puede generar disminución de la capacidad de reacción y, un estado de activación reducida.

• Los trabajadores perciben que existe una buena planificación, eficiencia y terminación de la tarea. Se preocupan por su actividad y se entregan a ella, existe variedad, cambios y nuevos enfoques y el ambiente físico contribuye a crear un ambiente laboral agradable. La presión y el control son adecuados en el ambiente laboral.

• Es necesario brindar mecanismos, a nivel individual, que promuevan factores de protección ante las situaciones que puedan producir estrés en los servidores del juzgado.

• Es pertinente realizar acompañamientos individuales para promover conductas de autocuidado.⁶⁵

- Estadísticas de reparto de tutelas y hábeas corpus correspondientes a los meses de: ⁶⁶

PERIODO	TUTELAS	HABEAS CORPUS	TOTAL ACCIONES
Noviembre de 2022, ⁶⁷	51	1	52
Diciembre de 2022, ⁶⁸	20	2	22
Enero de 2023, ⁶⁹	5	0	5
Febrero de 2023, ⁷⁰	32	1	33
Marzo de 2023, ⁷¹	38	1	39
Abril de 2023.	28	1	29
TOTAL	174	6	180

4.6. El 6 de octubre de 2023 se allegó INFORME DE POLICÍA JUDICIAL OT.35 informe número 8489272, INFORME INVESTIGADOR DE CAMPO-FPJ-11, fechado 05 de octubre de 2023, suscrita por la técnica investigador II, BRIGITTE MAYERLY ÑUSTES OCAMPO,⁷² en respuesta al despacho comisorio dispuesto para:

2. OBJETIVO DE LA DILIGENCIA

COMISIONAR: por el término de quince (15) días al CTI de la Fiscalía General de la Nación, Seccional Tolima, para que a través del grupo correspondiente obtenga los mensajes y audios de WhatsApp que se hubieran registrado en los meses de agosto a noviembre de 2022 desde el móvil No. 3012014057 del que es titular la señora MARIA CLARA ANTURY RODRIGUEZ, al teléfono celular 3137419878 del señor WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ.⁷³

⁶⁵Documento 031ANEXOMETADATO030APORTEMATERIALPROBATORIO202300160/ INFORMES CONSULTORIAS ORGANIZACIONAL JUZGADO 10 PENAL

⁶⁶ Documento 031ANEXOMETADATO030APORTEMATERIALPROBATORIO202300160

⁶⁷ Documento 031ANEXOMETADATO030APORTEMATERIALPROBATORIO202300160\NOVIEMBRE 2022-40-08.pdf

⁶⁸ Documento 031ANEXOMETADATO030APORTEMATERIALPROBATORIO202300160\DICIEMBRE 2022-40-08.pdf

⁶⁹ Documento 031ANEXOMETADATO030APORTEMATERIALPROBATORIO202300160\ENERO 2023-40-08.pdf

⁷⁰ Documento 031ANEXOMETADATO030APORTEMATERIALPROBATORIO202300160\FEBRERO 2023-40-08.pdf

⁷¹ Documento 031ANEXOMETADATO030APORTEMATERIALPROBATORIO202300160\MARZO 2023-40-08.pdf

⁷² 058INFORMEINVESTIGADOR.C.T.I,12202300160

⁷³ Documento 058INFORMEINVESTIGADOR.C.T.I,12202300160

Junto con el informe se remitió el registro de los archivos extraídos de los celulares del investigado y la quejosa, así:

- Del celular de CLARA conversaciones desde el 1 de agosto de 2022 con Willinton relacionadas con el envío de providencias para la firma y del estado de salud de Clara quien le cuenta que ya está mejor y que posiblemente volverá a la oficina; así como del trabajo de otras empleadas, de situaciones personales de salud de ellos, de la madre del investigado, de situaciones personales como el sentirse gorda, entre otras; se verificó que los mensajes remitidos en altas horas de la noche corresponden a oraciones.⁷⁴
- Del celular de LONDOÑO que coinciden con los mensajes referidos en precedencia.⁷⁵

4.7. PRUEBA TESTIMONIAL. expuestas las prevenciones de ley, bajo la gravedad de juramento los declarantes expusieron:

VÍCTOR HUGO ORTEGA RAMÍREZ: quien funge como notificador del despacho en propiedad, rindió declaración en audiencia celebrada el 11 de julio de 2023 en la que manifestó.

Que el doctor WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ laboró como Juez Décimo Penal Municipal Mixto de Ibagué desde el 3 de junio de 2021 al 3 de junio de 2023 y la doctora MARÍA CLARA ANTURY RODRÍGUEZ estuvo primero en el año 2019 en provisionalidad y se retiró porque asumió la secretaria en propiedad, cuando ésta se retiró volvió la doctora CLARA y estuvo desde junio de 2021 a febrero de 2023 cuando llegó la secretaria en propiedad; dice que la doctora MARIA CLARA siempre estuvo a cargo de las acciones constitucionales y uno que otro fallo de los procesos penales, pero todo lo que tenía que ver con tutelas lo tramitaba ella y las situaciones administrativas propias de las funciones de secretaría como estar pendiente del personal

Afirma que el doctor Willinton es una persona muy responsable, cumplidor de sus funciones, que durante su permanencia en el despacho se presentaron algunos roces relacionadas con las actividades de los empleados que algunos no querían asumir, pero ninguno de gran magnitud y frente a las cuales el juez adoptó decisiones encaminadas al buen desempeño de la administración de justicia, sostiene que el trato dado por el director del despacho a los colaboradores del despacho siempre fue decente, respetuoso, amable, de camaradería, como amigo, compañero de trabajo porque a excepción de la virtualidad, se pasa más tiempo en el despacho que en la casa.

Respecto a la relación entre el juez y la secretaria explica que por situaciones de salud estuvo más de un año fuera del juzgado laborando desde casa, pero el trato era normal verificando el buen funcionamiento del despacho, para que no fuera a ver traumatismos o mal desempeño y la secretaria como es la persona que los direcciona, él exigía el cumplimiento del horario y de las directrices del Consejo Superior y Seccional de la judicatura conforme a las necesidades

⁷⁴ Documento 059ANEXOMETADATO058\OT_3560_CLARA\Chat de WhatsApp con Willinton.txt

⁷⁵ Documento 059ANEXOMETADATO058\OT_3560_LONDOÑO\REPORTE_OT_3560_WILLINTON_LONDOÑO\Detected_Model_SM-A325M\chats\WhatsApp_Nativo\chat-1.txt

del despacho y los usuarios; insiste en el trato respetuoso y digno que el director del despacho daba a los empleados del juzgado, a pesar de los comportamientos de rebeldía que en algunas ocasiones presentaba la secretaria y de las que se enteró en dos ocasiones que estuvo encargado del despacho y tuvo oportunidad de estar en los zapatos de los superiores y entiende que es necesario delegar funciones para sacar adelante el funcionamiento del juzgado y prestar un buen servicio al público⁷⁶

Relata que las directrices del juez siempre fueron respetuosas, sin diferencia de trato para ninguno de los empleados ni para la secretaria, los permisos eran concedidos a quien los solicitaba sin distinción alguna, solo pedía que se legalizara y justificara, para lo cual había que llenar un formato y decir para que era y así lo hacían todos los compañeros, nunca escuchó una mala palabra para ninguno.

Afirma que en el despacho hubo un tiempo de mes o mes y medio en el que desfilaron más de quince empleados por el carrusel de los nombramientos, se presentó un acoso laboral para todo el personal que llevó a que los antiguos se retiraran, sin recibir apoyo alguno de la secretaria; aclara que su declaración no está influenciada por esa situación del pasado, pero enfatiza que la doctora MARIA CLARA se muestra como buena persona de rente, pero a espaldas tiene otro comportamiento por lo que si hubo problemas con ella porque siempre busca el beneficio personal más que el beneficio grupal o del despacho.⁷⁷

Advera que nunca escuchó palabras ni vio comportamientos o gestos de morbosidad para con la doctora MARIA CLARA ni ninguna de las mujeres que laboraban en el despacho que eran la mayoría; reitera que fue un hombre respetuoso, caballero con las mujeres.⁷⁸

LILIA DEL PILAR RODRIGUEZ DÍAZ: escribiente del Juzgado Décimo Penal Municipal Mixto de Ibagué, fue escuchada en audiencia celebrada el 12 de julio de 2023 en la que manifestó que tuvo oportunidad de trabajar con el doctor WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ y la doctora MARÍA CLARA ANTURY RODRÍGUEZ, que la doctora MARIA CLARA trabajaba desde casa hasta cuando el director del despacho en cumplimiento a las directrices del consejo dispuso la asistencia en alternancia que durante su permanencia en el despacho el trato del señor Juez para con ella y los demás empleados de esa unidad judicial fue respetuosa igual que la secretaria aunque en ocasiones le extrañaba que se refiriera al juez como Willinton lo que no es acorde con el respeto debido al jefe, además de los comentarios desagradables que hacía en su contra como

por ejemplo, en varias oportunidades me comentó que él era muy bruto, que se ganaba la plata sin hacer nada, que no me parecía coherente siempre, pues lo que le dijera que tenemos que respetar a nuestro superior y que pues acá todos estábamos aprendiendo⁷⁹

⁷⁶ Documento 031AUDIENCIAPRUEBAS11JULIORAD202300160 Récord 4'32" – 15'42"

⁷⁷ Documento 031AUDIENCIAPRUEBAS11JULIORAD202300160 Récord 16'14" – 21'53"

⁷⁸ Documento 031AUDIENCIAPRUEBAS11JULIORAD202300160 Récord 22'23" -22'53"

⁷⁹ Documento 033AUDIENCIA PRUEBAS 12 DE JULIO Récord 7:45-10:03"

Explica que el juez realizaba 10 o 12 audiencias diarias, además debía revisar todos los proyectos firmarlos, hacia la revisión de las acciones constitucionales y se encargaba de todo lo del despacho porque la secretaria trabajaba desde casa por lo que los permisos, dudas, inquietudes las resolvía el juez, la secretaria solo atendía las acciones constitucionales desde la recepción hasta su terminación, las pasaba al juez para revisión y firma, notificaciones y la parte administrativa del despacho que le correspondía a la secretaria se dividía entre el señor juez y la Oficial Mayor ante la ausencia en el despacho de la secretaria; la oficial mayor y las dos escribiente se encargaban de los tramites de los otros asuntos, les corresponde apoyar al director del despacho en las audiencias, hacen las notificaciones, constancias secretariales, cumplimientos de autos, apoyan la secretaria en control de términos porque ella decía que no le quedaba tiempo, así como brindar apoyo al compañero que estaba enfermo, por lo que las funciones estaban distribuidas y a la doctora MARIA CLARA solo le correspondían las acciones constitucionales y se molestaba cuando le pedían colaboración.

Agrega que el trato del doctor LONDOÑO GONZALEZ con la doctora MARIA CLARA y en general con todo el personal era muy respetuoso, tenia en cuenta sus opiniones y trataba siempre de sacar adelante el despacho; tampoco observó nunca un trato irrespetuoso, indecoroso o indebido con el juez hacia la secretaria; reitera la forma irrespetuosa como se dirigía la secretaria al juez y los comentarios que hacía en su contra, frente a lo cual la invitaba para que hablara con el juez.

Expone que el director del despacho nunca les pidió que trabajaran horario extra, pero en ocasiones muy esporádicas por las audiencias debían realizar actividades por fuera del horario, reitera el trato respetuoso del juez con la secretaria y el personal como empleados o como mujer; relata que en diciembre la doctora MARIA CLARA pidió un permiso de tres días para lo cual el juez le dijo que revisaran los temas que estaban pendientes ante lo cual la secretaria se molestó y a partir de ahí empezó a mostrar inconformismo, a quejarse por todo contra el doctor diciendo que el doctor era bruto, que no la apoyaba, que la había llamado tarde de la noche sugiriéndole que hablara con el juez.⁸⁰

Interrogada por el disciplinable manifiesta que el trato que recibió del juez siempre fue cordial, respetuoso, nunca hubo morbosidad o insinuaciones verbales, al contrario, siempre fue presto laboralmente, a enseñarles, orientarlas y dirigirlas, tampoco observó gestos de agresividad para con las personas o los elementos o estructura de la oficina, pues nunca la vio de mal genio.⁸¹

IVÁN DARÍO MANJARREZ VANEGAS: Oficial Mayor en propiedad del Juez Décimo Penal Municipal Mixto de Ibagué fue escuchado en audiencia celebrada el 17 de julio de 2023 en la que explicó que en el despacho hay mayoría mujeres, solo hay dos hombres y el trato con el doctor fue siempre igualitario, indicándonos que debíamos ser atentos con las damas, nunca hubo palabras groseras ni obscenidades; cuenta la situación difícil que atravesaba el despacho

⁸⁰ Documento 033AUDIENCIA PRUEBAS 12 DE JULIO Récord 11'37" -24'32"

⁸¹ Documento 033AUDIENCIA PRUEBAS 12 DE JULIO Récord 24054" – 27'27"

con ocasión de la pandemia lo que hacía que se dificultaran las cosas por falta de presencialidad del personal.⁸²

En la sesión celebrada el 15 de agosto de 2023 se continuó la recepción de la declaración del doctor MANJARREZ VANEGAS que fuera suspendida por a problemas de conectividad del declarante, reitera indicando que en el despacho él era el único hombre por cuanto el otro compañero por problemas de salud laboraba desde casa y no asistía al despacho.

Refiere que por la alta carga laboral que maneja el juzgado el juez cambió las funciones asignando una tutela para la secretaria y otra para él para equilibrar la carga que tenía MARIA CLARA; sostiene que el juez nunca les ha faltado al respeto a las señoritas que trabajan en el despacho; considera que si la doctora MARIA CLARA se sintió acosada por la carga laboral, es entendible por cuanto las tutelas fueron aumentando y la escasez de personal del despacho no permitía un manejo diferente por cuanto allí se manejan también asuntos penales; asegura que nunca hubo discriminación; refiere a la secretaria como buena trabajadora.

Relata que nunca existió discriminación o trato diferencial con las mujeres, al contrario, el juez siempre le decía que como único hombre debía cuidarlas, celebraba el día de la mujer, les llevaba rosas, un postre a todas por igual; de los horarios extendidos o llamadas fuera del horario explica que en ocasiones requería orientación en situaciones de emergencias entendibles en un despacho y se llamaban pero no era frecuente, ni tampoco los fines de semana e igualó la carga laboral entre la secretaria y él como oficial mayor.⁸³

Advera que los permisos, licencias nunca fueron negados, solo les pedía el favor de dejar el puesto hasta ese momento al día, cuando las vacaines de la doctora MARIA CLARA le tocó asumir su carga laboral sin abandonar la que le había sido asignada como oficial mayor; explica que en un tiempo la secretaria pidió muchos permisos, se enfermó y como le tocó asumir toda la carga, el jefe le dio la oportunidad y en reconocimiento a su trabajo lo nombró secretario; dice que la secretaria empezó a presentar un problema emocional que nunca especificó y el único perjudicado era pe porque debía asumir su carga laboral, pero el doctor nunca le negaba un permiso; cuenta que en el mes de diciembre y de un día para otro solicitó, para la fecha de su cumpleaños un permiso de tres días y el doctor le dijo que sí pero que coordinara con IVAN, ella sintió que el despacho no quería darle el permiso, entonces se incapacitó casualmente para la fecha del cumpleaños.

Sostiene que la compañera CLARA es muy buena trabajadora, pero iba a otros despachos a hablar mal del juzgado, a decir que el juez y el eran morbosos y eso pues dañaba la convivencia del despacho, al punto que una judicante les hizo el comentario indicando que eso estaba mal, luego un enfrentamiento entre la doctora CLARA y Víctor y el doctor siempre trataba de solucionar los inconvenientes en reuniones, muchas de las cuales no hay registros, insiste en que el jue no es disociador, ni grosero.⁸⁴

⁸² Documento 035AUDIENCIAPRUEBASRAD202300160 Récord 6'59" 7'25"

⁸³ Documento 035AUDIENCIAPRUEBASRAD202300160 Récord 8'01" - 13'31"

⁸⁴ Documento 035AUDIENCIAPRUEBASRAD202300160 Récord 14:24 - 26'27"

Interrogado por el disciplinable cuenta la vez que robaron a la compañera María Catalina y el doctor la apoyó pagándole los almuerzos por un tiempo, pero eso no es un trato denigrante, lo mismo cuando tenía problemas de salud con la mamá todos la apoyaban; afirma que el juez nunca fue grosero morbosos con las damas del juzgado pero era lo que María Clara decía y no solo del juez sino del testigo también, situación alejada de la realidad y que solo se murmuraba en los pasillos.⁸⁵

CLAUDIA ROCÍO GALINDO RAYO: secretaria del Juzgado Décimo Penal Municipal Mixto de Ibagué, rindió declaración en audiencia celebrada el 18 de julio de 2023 cuenta que fungía como auxiliar del Procurador Judicial, doctor Jorge Villarreal Ocaña y en el mes de diciembre, por encontrarse en lista de elegibles, recibió una llamada del doctor Willinton para ofrecerle el cargo de secretaria para cubrir la incapacidad de la secretaria, pero después volvió y la llamó para informarle que quien estaba en primer lugar había declinado y le correspondía decir si acepta el cargo o no, ante lo cual acepto posesionándose el 1 de marzo de 2023.

Refiere que al momento de empalme la doctora MARIA CLARA le indicó la excesiva carga laboral e intentó exponer algunas situaciones personales que no fueron permitidas, haciendo a entrega en dos o tres oportunidades, le explicó el trámite de las tutelas y el manejo del OneDrive de manera cordial; dice que recibió del juez la carga laboral que le correspondía y hasta el momento ha marchado todo bien con responsabilidad. Dice que el trato que el juez brinda es respetuoso, cordial, caluroso, es un hombre que les enseña, les explica, se reúne con el personal de secretaria, han tenido oportunidad de compartir dentro y fuera de despacho con mucho respeto por todos, le ha aportado muchos conocimientos.

Advera que por comentarios de los compañeros el cambio de secretaria ha sido extremo por la buena dinámica que se maneja porque con la anterior secretaria no se presentaban esas situaciones de disponibilidad y personalidad, sin embargo, en el despacho hay mucho compañerismo, camaradería no solo con los compañeros del despacho sino también con el juez, se comparten dulces, tinto y se maneja un despacho con buena energía y alegría como pausa activa, en ocasiones después de la jornada laboral el juez los invitaba a comer un crepes, los invitaba a almorzar, se hacían despedidas, se celebraban cumpleaños para integrarnos dentro del respeto y sin licor.

Respecto al horario laboral manifiesta que nunca recibieron orden de laborar horario extra, pero cuando habían muchas audiencias le remitían el trabajo al doctor por WhatsApp o correo electrónico para que él lo revisara, lo corrigiera si era del caso y firmara, por lo que quedaban pendientes de esa situación que eran de común acuerdo y esporádicas; resalta la forma de ser del investigado a quien se refiere como una persona respetuosa, dispuesta a enseñar, con muy buena pedagogía y disposición permanente para sacar adelante el despacho.⁸⁶

MARÍA CATALINA DÍAZ VALENCIA: Escribiente del despacho, fue escuchada en la misma audiencia de la testigo anterior, en la que describe al disciplinable como una persona amable, cordial respetuoso, buen ser humano con sentido de pertenencia, dispuesto siempre a

⁸⁵ Documento 035AUDIENCIAPRUEBASRAD202300160 Récord 14:24 – 35'18"

⁸⁶ Documento 037AUDIENCIAPRUEBAS18JULIO-2023-00160 Récord 4:46 – 13'10"

apoyarlos, guiarles en temas no solo laborales sino personales; de la doctora MARIA CLARA dice que era un poquito tosca, no interactuaba con el personal del despacho, ella se encargaba del manejo de las acciones constitucionales y nada más, pero después de una reunión cambiaron un poco las funciones distribuyendo las tutelas con otro compañero y las sentencias, es decir, el doctor Willinton trató de equilibrar el trabajo, sostiene que el trato del juez con la secretaria y en general con todo el personal fue muy amable, cortés, respetuoso a pesar que ella con él era muy tosca.⁸⁷

Interrogada por el investigado responde que el trato recibido del funcionario judicial siempre fue respetuoso, sin malos tratos, desaires, altanería, grosería o morbo; que nunca presencié actuaciones airadas de coger a puños los escritorios o tirar fuerte la puerta del despacho, a pesar de la alta carga laboral que maneja el despacho, siempre mostro un trato respetuoso, sin diferencia o preferencia para ninguno; más bien si por arte de la doctora MARIA CLARA, ella era un poco altanera con el juez, hacia malos comentarios que en ocasiones le indicó que se estaba pasando, pero ella continuaba y se volvió costumbre verla en esa actitud; insiste que por parte del juez nunca observó ni recibió trato descortés.⁸⁸

5. ACTUACION DE LOS SUJETOS PROCESALES

5.1. MARÍA CLARA ANTURY RODRIGUEZ: quejosa a quien se le reconoció la calidad de sujeto procesal en providencia del del 7 de diciembre de 2023 conforme lo dispuesto en artículo 109 de la Ley 1952 de 2019⁸⁹, tuvo las siguientes actuaciones:

AMPLIACIÓN DE QUEJA: hechas las prevenciones de ley y bajo la gravedad de juramento, en audiencia celebrada el 17 de abril de 2023 se ratificó en el escrito de queja, reconoció la firma que la suscribe como suya⁹⁰ reitera la falta de apoyo del juez y el hecho de tener a su cargo el trámite completo de las acciones de tutela, que en ocasiones recibía 68 tutelas diarias, refiere lo acontecido con las prescripciones, los malos tratos y gritos delante de los compañeros de trabajo y la falta de reconocimiento del trabajo que realiza, razón por la cual le pidió que le homologara las prescripciones que había hecho a su nombre⁹¹

Refiere las afirmaciones expuestas por el investigado ante el Comité de Convivencia Laboral que dice no comparte porque, aunque las tutelas fueran falladas por hecho superado requerían de estudio y decisión; alude la llamada realizada por el disciplinable invitándola a hacer una video llamada para que lo acompañara a tomar brandi, llamada de la cual no tiene registro; refiere los mensajes y correos fuera del horario laboral de lo que aportó prueba con el escrito

⁸⁷ Documento 037AUDIENCIAPRUEBAS18JULIO-2023-00160 Récord 15'44"- 22'31"

⁸⁸ Documento 037AUDIENCIAPRUEBAS18JULIO-2023-00160 Récord 23'42"-29'11"

⁸⁹ ARTÍCULO 109. 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 la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, o quienes hagan sus veces, o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el ARTÍCULO 174 de la Constitución Política. Esta misma condición la ostentaran las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos y el Derecho Internacional Humanitario, así como de acoso laboral

⁹⁰ Documento 12AUDIENCIAPRUEBAS17ABRIL2023-00160 Récord 5'40"

⁹¹ Documento 12AUDIENCIAPRUEBAS17ABRIL2023-00160 Récord 5'43"-14'15"

de queja; agrega las reclamaciones hechas por el señor juez por el trato con los vigilantes del palacio que le pareció morboso.

Cuenta que igual situación se suscitó con los abogados que acuden a la oficina con los que entabla conversación por lazos de amistad, lo que considera una persecución y manejo no de jefe sino de hombre, en su sentir, inaceptable; se duele que el juez le haya solicitado a su señora madre la historia clínica cuando estuvo hospitalizada ocho días, diciéndole que la habían requerido de Talento Humano, situación que al ser corroborada con Patricia Leiva desmintió, aclarándole el director del despacho que con quien había hablado era con el señor Álvaro Bernal.⁹²

Cuenta lo acaecido con la entrega del puesto y las dificultades para que le recibieran, haciendo entrega de todos los informes incluido el de la ida a Caiké por ser comisión, refiere que el juez es un desagradecido que lo único que hace es asistir a las audiencias y cargar las estadísticas, reitera los malos tratos del juez, los cuales le provocaron estrés y problemas psicológicos.⁹³

5.2. ALEGATOS PRECALIFICATORIOS fueron presentado con oficio del 16 de enero de 2024 en los que insiste en las afirmaciones de la queja y su ampliación; hace hincapié en los constantes malos tratos verbales, actitudes lascivas e invitaciones sinuosas por parte del funcionario investigado de tal magnitud que la condujo a una enfermedad psíquica que la llevó a reposo en clínica mental; descalifica las afirmaciones expuestas por el disciplinable en la versión libre, en especial en la supuesta concertación para realizar llamadas fuera del horario laboral; se abstiene de realizar comentarios o referencias frente a los testimonios recepcionados, que pide sean valorados conforme a las reglas de la sana crítica y agrega:

III.I. DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es evidente que las situaciones descritas en la queja están impregnadas de un sesgo de género. Los maltratos verbales, las actitudes lascivas y las invitaciones inapropiadas experimentadas a lo largo del tiempo revelan una clara discriminación basada en el género. La persistencia de estas conductas que van más allá de exaltar el color de una prenda como cuando me llamó a invitarme a consumir licor y departir en actividades no relacionadas con el trabajo o como cuando decía delante de todos los compañeros que yo no trabajaba, dejando de reconocer mi esfuerzo y cuando volvía a cometer las mismas acciones luego de unos días de cesar las mismas a pesar de las solicitudes de detenerlas, sugiere una falta de respeto hacia la profesionalidad y dignidad de una mujer en el entorno laboral.

Este patrón de comportamiento no solo constituye un trato injusto e inapropiado hacia la denunciante, sino que también contribuye a perpetuar una cultura laboral que tolera la discriminación de género.

La relación entre el trato discriminatorio de género y el impacto incuestionable por la evidencia clínica en mi salud mental es innegable. La acumulación de maltratos, sumada a la presión laboral y las imposiciones injustificadas, resultó

⁹² Documento 12AUDIENCIAPRUEBAS17ABRIL2023-00160 Récord 14'56"-26'44"

⁹³ Documento 12AUDIENCIAPRUEBAS17ABRIL2023-00160 Récord 26'50"-48'38"

en un deterioro significativo de la salud psicológica que me llevó a tener que someterme a tratamiento en una clínica mental.

Esto va más allá de un simple conflicto laboral y evidencia el costo real y perjudicial que las conductas discriminatorias basadas en el género pueden tener en la vida y bienestar de una persona. Es esencial considerar este aspecto al evaluar la gravedad de las acciones del juez, destacando la importancia de abordar enérgicamente el impacto que tales comportamientos pueden tener en la salud mental y emocional de quienes son objeto de discriminación de género. Este proceso disciplinario es una oportunidad para abordar de manera justa y adecuada las conductas inapropiadas y garantizar un entorno laboral libre de hostigamiento para futuras empleadas de la rama judicial.⁹⁴

Finaliza su intervención pidiendo se formule pliego de cargos en contra del funcionario judicial en atención a la gravedad de las situaciones descritas y el impacto de las mismas a su salud y vida personal.

5.3. WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ en ejercicio del derecho de contratación y defensa que le asiste, el disciplinable acudió al proceso en las siguientes actuaciones:

VERSION LIBRE: hechas las advertencias de ley en especial las consagradas en el inciso tercero del artículo 62 de la ley 1952 de 2019 que trata de la confesión, las oportunidades y beneficios, sin apremio ni juramento el investigado rindió versión libre en la que explica que en efecto en el despacho existe una alta carga laboral que se vio agudizada con la pandemia y la virtualidad lo que hacía que tuvieran que trabajar fuera del horario normal incluidos sábados y domingo, que la secretaria como segunda al mando y la mano derecha del director del despacho por lo que confiaba en ella y se encargaba del manejo de las acciones constitucionales; dice que desde que asumió la dirección del despacho.

Explica el regreso a la presencialidad y la alternancia para atención en el despacho y trabajo en casa asumiendo todas las funciones y responsabilidades a cada uno asignadas, frente a lo cual la doctora MARÍA CLARA ANTURY RODRÍGUEZ exponía su inconformidad aduciendo que ella se sentía mas cómoda y trabajaba mejor desde casa, pero la directriz del Consejo superior era que había que volver a los despachos, así como la directriz de organizar las listas de elegibles para los cargos que estaban en provisionalidad, esperar las postulaciones lo que generaba un mal ambiente en el despacho; refiere que las inconformidades de la quejosa están establecidas en los últimos seis (6) meses, esto es, septiembre, octubre, noviembre, diciembre de 2022 y enero y febrero de 2023 cuando se posesiona la nueva secretaria, doctora Kenia Rocío en propiedad

Respecto a la supuesta actitud morbosa sostiene que el único comentario fue haberle dicho que le sentaba bien el azul, sin ninguna otra intención, como tampoco la ha invitado a que lo acompañe a tomar; desmiente cada una de las acusaciones de la quejosa, indicando que de sus afirmaciones pueden dar fe los empleados del despacho; insiste que las comunicaciones y actividades fuera del horario fueron concertadas y aceptadas previamente por ella.⁹⁵

⁹⁴ Documento 063PRESENTALEGATOSPRecALIFICATORIOS202300160

⁹⁵ Documento 017AUDIENCIAPRUEBAS20ABRILRAD202300160 Récord 4'00"-1; 03:52

De las pruebas acopiadas y de cara a los hechos puestos en conocimiento por la doctora MARÍA CLARA ANTURY RODRÍGUEZ, los que considera constituyen acoso laboral, que se refieren a:

- Sobre carga laboral
- Falta de orientación para adoptar decisiones
- Remitir a los compañeros para que ella absuelva consultas laborales
- Delegar las funciones
- Imponer trabajo en horario expendido, noches, sábados que la llevaron al colapso nervioso siendo recluida en los remansos
- Pedir, a su señora madre, la historia clínica de hospitalización.
- Maltrato en público generado en audiencias.
- Tramitar habeas corpus estando de permiso
- Menospreciar su trabajo
- El uso de la firma de la secretaria sin su permiso
- Devolver autos de manera tardía
- Silencio del Juez ante los malos tratos del Oficial Mayor
- Atraso de sus funciones en vacaciones por falta de apoyo del jue al no designar un reemplazo
- Condicionar los permisos al hecho de tener que dejar el puesto al día
- Llamadas a altas horas de la noche para beber.
- Reclamar trato con los vigilantes
- Comportamientos morbosos e indolentes.

Frente a estas inconformidades, procede la Sala Primera de Decisión de la Comisión a evaluar el mérito de las pruebas recaudadas en la presente investigación, debiéndose precisar el acoso laboral en nuestra legislación, Ley 1010 de 2006, que señala:

“Artículo 1º. Objeto de la Ley y Bienes Protegidos por Ella. Señalando que la presente ley tiene por objeto definir, 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 ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa...

De otro lado, frente al tema del acoso laboral la Corte Constitucional repetidamente ha discurrido sobre el alcance filosófico y sociológico del concepto de dignidad humana; excelentemente validó su exposición,⁹⁶ indicando que la dignidad humana equivale al

⁹⁶ Sentencia T-0007 de 2019, expediente T-6.879.382, Magistrada Ponente, Dra. Diana Fajardo Rivera

merecimiento de un trato acorde con su condición humana, constituyéndose en un principio fundante del Estado colombiano, el cual tiene un valor absoluto en el ordenamiento jurídico, de manera que no puede ser limitado como otros derechos, en ninguna circunstancia, con base en la aplicación de doctrina jurídica o filosófica alguna, o a partir de ninguna aplicación exceptiva y, en tal sentido, concretó:

“Precisando su alcance y contenido en el ordenamiento jurídico colombiano, la Corte ha señalado que tiene una triple naturaleza jurídica al ser un valor, un principio y un derecho fundamental autónomo:

(...) una síntesis de la configuración jurisprudencial del referente o del contenido de la expresión ‘dignidad humana’ como entidad normativa, puede presentarse de dos maneras: a partir de su objeto concreto de protección y a partir de su funcionalidad normativa.

Al tener como punto de vista el objeto de protección del enunciado normativo ‘dignidad humana’, la Sala ha identificado a lo largo de la jurisprudencia de la Corte, tres lineamientos claros y diferenciables: (i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera). (ii) La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia (vivir bien). Y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones).

De otro lado al tener como punto de vista la funcionalidad, del enunciado normativo “dignidad humana”, la Sala ha identificado tres lineamientos: (i) la dignidad humana entendida como principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad como valor. (ii) La dignidad humana entendida como principio constitucional. Y (iii) la dignidad humana entendida como derecho fundamental autónomo.”

En la misma jurisprudencia la Corte y en punto de las relaciones laborales, de acuerdo con el artículo 25 de la Constitución Política, el derecho al trabajo no se limita a acceder a un empleo y permanecer en él, sino que incluye la garantía de ser realizado en condiciones dignas y justas, protección que se extiende a todas las modalidades de trabajo y que se predica para toda persona sin discriminación alguna y corresponde no solo a la garantía de los principios mínimos establecidos en el artículo 53 Constitucional, sino que además implica la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral, como lo son el derecho a no ser perseguido laboralmente, el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad y a no ser discriminado, a la intimidad, al buen nombre, entre otros.

Conforme a los pronunciamientos anteriores, se tiene entonces, que para que se concrete el acoso laboral, la conducta debe estar orientada indubitablemente a producir una de las finalidades descritas en el mencionado artículo 1º de la Ley 1010 de 2006, esto es, infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, de ahí que el solo comportamiento objetivo no puede calificarse como acoso en tanto que para el efecto es necesario que se ejerza pretendiendo la consecución de uno de esos fines.

Sumado a ello, no puede perderse de vista que, por disposición legal, el acoso laboral puede darse en las modalidades consagradas en el artículo 2º, *ibidem*, que establece:

“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.* (subraya de la Sala)

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”.*

Entonces, el acoso laboral constituye una práctica mediante la cual de manera recurrente, persistente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o

autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, “estrés laboral”, y que en muchos casos inducen al trabajador a renunciar.

Por su parte, el artículo 7° de la misma norma, enlista las conductas constitutivas de acoso laboral:

“Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

b) 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;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.”

Descendiendo al asunto que ocupa la atención de la Sala, no se evidencian las conductas que la quejosa, doctora MARÍA CLARA ANTURY RODRÍGUEZ le endilga al Juez Décimo Penal Municipal Mixto de Ibagué, MARÍA CLARA ANTURY RODRÍGUEZ doctor como constitutivas de acoso laboral, pues las enlistadas por ella no encuadran en el extenso listado que enseña el transcrito artículo 7 *ídem*.

Del arsenal probatorio arrimado por las partes; de los escritos de queja y versión libre del investigado WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ y la prueba testimonial se evidencian las amplias discrepancias de orden conceptual de lo acontecido entre el disciplinable y la doctora MARÍA CLARA ANTURY RODRÍGUEZ, secretaria del Juzgado Décimo Penal Municipal Mixto de Ibagué, son de manera concreta, situaciones circunstanciales y subjetivas que en su opinión llevaron a la trasgresión de sus derechos fundamentales llevándola a un colapso nervioso por el que afirma, tuvo que ser recluida en la clínica de reposo.

Ahora bien, respecto a cada una de las conductas que, se itera, afirma la quejosa son constitutivas de acoso laboral, es preciso señalar:

- **Sobre carga laboral**, indicando en una de sus intervenciones que le correspondía el trámite de las acciones constitucionales recibiendo en ocasiones 68 tutelas diarias, afirmación que fuera desvirtuada en primer lugar, porque fue ella misma quien decidió seguir conociendo de las tutelas y hábeas corpus, sin otras funciones distintas, frente a lo cual se estableció con la prueba testimonial que la carga laboral fue distribuida de manera

equitativa, y ante el aumento de las acciones de tutela se repartieron entre la secretaria y el oficial mayor, por lo que la alta carga laboral de la que se duele la quejosa corresponde simplemente a la distribución de funciones, máxime si se tiene en cuenta que como secretaria del despacho es la segunda al mando y la mano derecha del director del proceso.

Se estableció igualmente que en el periodo en el que afirma se presentó el acoso laboral, esto es, en los meses de septiembre, octubre, noviembre, diciembre de 2022 y enero y febrero de 2023, no se recibieron 68 tutelas diarias, pues de las estadísticas recibidas se encontró que durante ese periodo se recibieron 174 acciones de tutela y 6 habeas corpus, siendo el registro más alto el de 38 tutelas en el mes de marzo de 2023, por tanto, frente a esta conducta no se concreta la conducta de acoso laboral referido.

- **Falta de orientación para adoptar decisiones**, frente a esta conducta no se encontró evidencia alguna de su ocurrencia, ni que la misma fuera recurrente, pública, demostrable y encaminada a *infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo* como lo exige la norma, máxime cuando los testigos con conectes en afirmar que el juez era una persona dispuesta a enseñar, orientar y apoyar en pro del buen funcionamiento del despacho.
- **Remitir a los compañeros para que ella absuelva consultas laborales**, sea lo primero señalar que tal conducta no está enlistada como constitutiva de acoso laboral, máxime cuando la secretaria, como se dijo en precedencia, es la mano derecha del director del despacho, el apoyo inmediato, en especial si se tiene en cuenta que el juez permanece en audiencia y los demás empleados deben atender sus funciones, por lo que tampoco se concreta en esta conducta una situación de acoso laboral que pueda ser atribuible al investigado.
- **Delegar las funciones** pretender o afirmar que la delegación de funciones de un director de despacho constituye, per sé acoso laboral, es tanto como establecer que el funcionario judicial debe realizar todas las actividades propias del despacho y del material probatorio no se encontró, ni se dijo o estableció cuáles eran las funciones del juez que delegaba, se itera, es de carácter funcional, legal, en ejercicio de los poderes del juez delegar algunas funciones para garantizar la pronta, cumplida y adecuada prestación del servicio de administrar justicia, razón por la cual esa delegación no se encuentra enlistada como constitutiva de acoso laboral.
- **Imponer trabajo en horario expandido**, noches, sábados que la llevaron al colapso nervioso siendo recluida en los remansos, conducta descrita en el literal j del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006 que señala:

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

De la norma transcrita y con base en los hechos y pruebas, lo que encuentra la Sala, en primer lugar, es que la secretaria laboraba desde casa por lo que debía remitir al Juez, a través de correo electrónico las providencias para revisar, corregir y firmar, mismas que eran enviadas dentro del horario laboral; en segundo lugar se estableció que el funcionario judicial, en efecto las devolvía firmadas por fuera del horario laboral, situación que fuera concertada con la secretaria y que encuentra justificación la Comisión por cuanto durante el día el director del despacho permanecía en audiencias las que culminaban algunas veces más allá de la jornada laboral, por tanto, solo después de finalizadas las audiencias podía proceder a la revisión de las providencias pendientes y una vez eran aprobadas las remitía al correo de la secretaria, sin que en ninguno de ellos se le indicara que debía tramitarlas de manera inmediata, pues era a ella a quien le correspondía organizar su tiempo para el trámite de los mismos pudiendo hacerlo al día siguiente, salvo en ocasiones especiales.

- **Pedir, a su señora madre, la historia clínica de hospitalización.** conducta que tampoco está descrita en ninguna parte de la ley 1010 de 2006 como generadora de acoso laboral, pues si bien es cierto ésta se encuentra amparada por la reserva personal, tampoco se encontró evidencia alguna de haber sido requerida a la clínica, de haberse insistido, de haberse solicitado con imposición o falta de respeto.
- **Maltrato en público generado en audiencias.** Frente a esta conducta, no existe prueba, referencia o información que permita a la Sala establecer, siquiera su existencia, por lo que no se hará pronunciamiento alguno.
- **Tramitar habeas corpus estando de permiso:** tampoco se aportó prueba alguna que así lo estableciera, pues el único pronunciamiento que hizo la quejosa al respecto se concretó en haber informado a la escribiente la existencia de un hábeas corpus estando ella con permiso y la reclamación del juez indicándole que era a él como director del despacho a quien debió haber advertido y no a la escribiente, hecho que de manera alguna limitó, suspendió o interrumpió el permiso y por tanto no constituye acoso laboral.
- **Menospreciar su trabajo:** conducta que podría enmarcarse en la descrita en el literal f de la norma en cita que indica:

f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

Si no fuera porque la norma exige para su concreción que esa descalificación, menosprecio del trabajo sea humillante, en presencia de los compañeros de trabajo, situación que no se estableció en esta investigación, al contrario, se reconoció el trabajo de la secretaria, sus capacidades y habilidades; se dijo en todos los testimonios que el juez siempre fue respetuoso, amable y dedicado, razones por las cuales tampoco existe en este caso acoso laboral.

- **El uso de la firma de la secretaria sin su permiso:** si bien es cierto se consignó en el escrito de queja, no existe en el expediente digital prueba, indicio o afirmación alguna en las intervenciones de la quejosa, que permita siquiera inferir su existencia, por lo que no se hará pronunciamiento alguno.

- **Devolver autos de manera tardía:** como se señalara en líneas arriba la remisión, en sentir de la quejosa, tardía de las providencias, como fuera explicado no solo por el juez, sino por los testigos obedece al hecho de permanecer el funcionario judicial todo el día en audiencias y terminadas las mismas proceder a la revisión de los correos y documentos para su aprobación, sin el que ello implique un acoso laboral, mas bien denota compromiso, responsabilidad y cumplimiento de los deberes funcionales que le corresponden,
- **Atraso de sus funciones en vacaciones por falta de apoyo del juez al no designar un reemplazo.** Sea lo primero advertir que si bien el juez es el nominador del despacho, no le es permitido designar, nombrar personal, sino conforme a las normas vigentes para tal fin, esto es, tener en cuenta las vacantes, las listas de elegibles; por otro lado no puede desconocer la Sala la escasez de personal de esa unidad judicial que tal como lo informara el oficial mayor, cuando la secretaria se ausentaba debía el asumir las funciones y recargar sus responsabilidades funcionales, por tanto, no constituye acoso laboral.
- **Condicionar los permisos al hecho de tener que dejar el puesto al día:** afirmación que tampoco tuvo eco probatorio en la investigación, pero lo que si se probó es que cuando la secretaria pidió los tres días de permiso el juez le indicó que debía coordinar con su compañero de trabajo, el oficial mayor para que se establecieran las tareas pendientes, por cuanto era él quien asumiría la carga laboral de la quejosa, es decir, no se probó de ninguna manera que se hubiera negado o condicionado un permiso al hecho de dejar el puesto al día, pedimento de imposible cumplimiento si se tiene en cuenta la carga laboral del despacho y en especial de la secretaria.
- **Llamadas a altas horas de la noche para beber.** No existe prueba de ello en las diligencias y por otra parte, tal como lo afirma la quejosa, de haberse presentado fue a altas horas de la noche, es decir, fuera del horario laboral y la supuesta propuesta no tiene relación alguna con la actividad laboral.
- **Reclamar trato con los vigilantes:** solo existe la afirmación de la quejosa sin ningún sustento, siquiera indiciario de su ocurrencia.
- **Comportamientos morbosos e indolentes:** contrario a lo afirmado por la quejosa, existe prueba testimonial suficiente para determinar la inexistencia de la conducta, pues como se ha señalado a lo largo de esta valoración que la conducta del investigado siempre fue respetuosa, considerada, despojada de morbo o situaciones que conlleven a pensar o establecer una falta generadora de acoso laboral, al contrario, lo que pudo advertir la Sala es el trato amable, cortés, afectivo, respetuoso entre el juez y la secretaria, conforme se colige de las conversaciones de WhatsApp extraídas por el técnico del CTI de los teléfonos móviles, en las que además de tratar temas laborales, se preocupaban por situaciones personales, como la salud de los interlocutores, la señora madre del juez, si que se pueda advertir en ninguno de esos mensajes, se itera, falta de respeto, morbo, insinuaciones lascivas, que pudieran constituir acoso laboral.

Planteamientos que para esta Sala tienen connotación netamente de orden laboral sin que se advierta que los mismos sean constitutivos como acoso laboral,

Así pues, no se avizora en las pruebas allegadas al proceso, que esas anotaciones contengan el ánimo de dañar la dignidad de dicha empleada, es más no se refleja una conducta deliberada y orientada a afectarla, mucho menos ir en contra de los deberes funcionales que gobiernan la administración de justicia y por lo mismo, las conductas citadas se caracterizan por carecer de calificativos groseros o reprochables que no permiten inferir, ni siquiera en grado de probabilidad, una agresión sistemática, que pueda ser calificada como falta disciplinaria, pues las mismas obedecen a asuntos netamente laborales, sin afectar, objetivamente, aspectos personales.

Ahora bien, respecto a la perspectiva de género que pide la quejosa sea tenida en cuenta, es preciso traer a colación lo que dice la respecto la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, que señala:⁹⁷

6.4.1. Enfoque diferencial de género en el derecho disciplinario judicial.

La Comisión Nacional de Disciplina Judicial no puede ser ajena a la necesidad de abrir paso al análisis de la responsabilidad disciplinaria a la luz de la perspectiva de género. En esa línea, es preciso establecer si en determinadas situaciones concretas se ha presentado asimetría desfavorable para el sujeto disciplinable, por ejemplo, como ocurrió en el caso sujeto a estudio, al abordarse el estudio de la prueba en forma insular y, en concreto, bajo un patrón que tiende a la desigualdad.

Precisamente, el enfoque diferencial de género conmina al operador judicial a adquirir conciencia sobre la desigualdad en la que históricamente se han ubicado determinados sectores de la sociedad, en específico, el género femenino. De esta forma, la materialización del derecho a la igualdad le impone introducir herramientas para disminuir aquellas situaciones adversas, a las que normalmente se enfrenta este grupo, con el propósito de «romper los patrones socio culturales de carácter machista en el ejercicio de los roles de hombre-mujer que, en principio son roles de desigualdad»⁹⁸.

En ese escenario, la Corte Constitucional reiteró el compromiso internacional adquirido por Colombia, en punto a la necesidad de construir permanentemente «marcos interpretativos que ofrezcan a los operadores jurídicos visiones más amplias y estructurales del problema, que les permitan ofrecer soluciones judiciales integrales y que aporten, desde su función, a la reconfiguración de los mencionados patrones culturales discriminadores⁹⁹». Esta importante misión

⁹⁷ Acta N.º 041 del 14 de julio de 2021 Magistrado Ponente: MAURICIO FERNANDO RODRÍGUEZ TAMAYO Radicación N.º 520011102000 2016 00215 01

⁹⁸ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia STC4362-2018, del 4 abr. 2018.

⁹⁹ C. Const., sentencia de tutela T- 967 de 2014.

adquiere mayor relevancia cuando se echa de menos en la tarea del juzgamiento disciplinario de quienes tienen a cargo la función de administrar justicia, como si se tratara de un grupo ajeno a las prerrogativas de que gozan todos los ciudadanos.

En esa línea, la Corte Constitucional ha identificado diferentes deberes concretos que corresponde observar al operador judicial, entre ellos, el de «analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferencial.»¹⁰⁰

En resumen, salta a la vista que la conducta asumida por el disciplinable no tuvo ningún acto discriminatorio, tampoco se confirmaron conductas arbitrarias o que buscaran entorpecer el desempeño laboral de la doctora MARÍA CLARA ANTURY RODRÍGUEZ, entonces, teniendo en cuenta que no existe ninguna irregularidad disciplinaria o constitutiva de coso laboral por parte del doctor WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ, no le queda más a la Sala, conforme lo dispone el artículo 221 del C.G.D., disponer se dé aplicación a las previsiones anotadas en los artículos 90 y 224 de la Ley 1952 de 2019, que señalan:

ARTÍCULO 221. DECISIÓN DE EVALUACIÓN. *Una vez surtida la etapa prevista en el artículo anterior, el funcionario de conocimiento, mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas y formulará pliego de cargos al disciplinable o terminará la actuación y ordenará el archivo, según corresponda.*

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 comunicada al quejoso.*

ARTÍCULO 224. ARCHIVO DEFINITIVO. *En los casos de terminación del proceso disciplinario, previstos en el Artículo 90 y en el evento consagrado en el Artículo 213 de este código, procederá el archivo definitivo de la investigación. Tal decisión ha a tránsito a cosa juzgada. Cuando no haya sido posible identificar e individualizar al presunto autor, el archivo hará tránsito a cosa juzgada formal.*

Bajo estas consideraciones, encuentra la Corporación que no se reúnen los presupuestos materiales de configuración de una conducta que pueda tener relevancia disciplinaria, lo que obliga a la terminación y archivo de las diligencias.

¹⁰⁰ Corte Constitucional Sentencia T-093 de 2019.

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Decisión de la Comisión de Disciplina Judicial Seccional Tolima en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales,

RESUELVE

PRIMERO. DECRETAR LA TERMINACIÓN de las diligencias disciplinarias adelantadas contra **WILLINTON LONDOÑO GONZALEZ** identificado con la cédula de ciudadanía No. 18.495.687 en calidad de Juez Décimo Penal Municipal Mixto de Ibagué, por las razones expuestas en la motivación de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE a quienes haya lugar, el disciplinable, la señora quejosa y el representante del Ministerio Público, advirtiéndoles que contra la presente decisión procede el recurso de apelación.

TERCERO: EN FIRME lo decidido, archívese el proceso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

CARLOS FERNANDO CORTÉS REYES
Magistrado

ALBERTO VERGARA MOLANO
Magistrado

JAIME SOTO OLIVERA
Secretario

Firmado Por:

Carlos Fernando Cortes Reyes
Magistrado
Comisión Seccional
De 002 Disciplina Judicial
Ibague - Tolima

Alberto Vergara Molano
Magistrado
Consejo Seccional De La Judicatura
Sala Jurisdiccional Disciplinaria
Ibague - Tolima

Jaime Soto Olivera
Secretaria Judicial
Comisión Seccional
De Disciplina Judicial
Ibague - Tolima

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: **dd6eb4940fc5b899f8c5979dfc60b23b6309b8c4045437355e687fbb73d1fada**

Documento generado en 20/03/2024 08:38:45 AM

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