

|   |   |             |
|---|---|-------------|
| <br>Libertad y Orden | República de Colombia<br>Rama Judicial del Poder Público<br>Distrito Judicial de Cali<br>Juzgado Primero Civil Municipal<br>Código No. 760014003001<br>Teléfono 8808070 ext. 101<br>Correo electrónico: j01cmcali@cendoj.ramajudicial.gov.co<br>Avenida 2N # 23 AN 11 oficina 101 | <b>SIGC</b> |
|---|---|-------------|

**Constancia secretarial:** Cali, 08 de noviembre de 2021. A Despacho de la señora Juez el presente proceso para que provea sobre la solicitud de terminación del proceso.

Lida Ayde Muñoz Urcuqui  
Secretaria

**JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL**

Cali, ocho (8) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

**AUTO No. 2968**

**REF. INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA**

**Rad. 2020-00711-00**

**OBJETO A DECIDIR.**

Corresponde al despacho decidir sobre la solicitud de terminación dentro la investigación disciplinaria incoada por señora LUZ EDILMA HERNÁNDEZ QUIÑONEZ (escribiente) frente a la doctora ALEJANDRA BOLAÑOS NOVOA (secretaria) del JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE CALI.

**I. ANTECEDENTES.**

La presente actuación disciplinaria tuvo su origen en la queja incoada el 27 de julio de 2020 por la señora LUZ EDILMA HERNÁNDEZ QUIÑONEZ, quien detentando el cargo de Escribiente del Juzgado 35 Civil Municipal de la ciudad de Cali, quiso poner de presente las eventuales irregularidades que del orden disciplinario pudo haber cometido el Doctor William Olis como titular del Despacho.

Así las cosas y una vez el Consejo Seccional de la Judicatura – Sala Disciplinaria, se enteró de la noticia, ordenó la compulsión de copias frente a la doctora ALEJANDRA BOLAÑOS NOVOA en su calidad de secretaria del citado despacho, por presunto acoso laboral, debido a que la quejosa exteriorizó que para llamarle la atención utiliza un trato irrespetuoso, como “marrullera”, al punto de decirle “yo soy su superiora”, además de imponerle asistir a las instalaciones del Palacio de Justicia, a pesar de su obesidad mórbida y dislipidemia que padece en desconocimiento de las disposiciones del Consejo, que ponen en riesgo su vida.

Por auto interlocutorio No. 00951 del 14 de septiembre de 2020, el Juzgado 35 Civil Municipal de la ciudad, ordenó abrir investigación a ALEJANDRA BOLAÑOS NOVOA por la queja formulada por LUZ EDILMA HERNANDEZ QUIÑONEZ, actuación que fue recusada, por lo que el juzgado mediante auto interlocutorio No. 01151 del 02 de octubre de 2020, aceptó la recusación y ordenó remitir las presentes diligencias al superior, siendo enviadas con posterioridad a este Despacho.

Una vez recibido el asunto de marras, a través del auto No. 387 del 18 de febrero de 2021, se ordenó iniciar indagación preliminar en contra de la Doctora

|   |   |                  |
|---|---|------------------|
| <br>Libertad y Orden | República de Colombia<br>Rama Judicial del Poder Público<br>Distrito Judicial de Cali<br>Juzgado Primero Civil Municipal<br>Código No. 760014003001<br>Teléfono (02) 8986868 ext. 5011 - 5012<br>Correo electrónico: j01cmcali@cendoj.ramajudicial.gov.co<br>Palacio de Justicia – Piso 9 | 2<br><b>SIGC</b> |
|---|---|------------------|

ALEJANDRA BOLAÑOS NOVOA, en calidad de secretaria del Juzgado 35 Civil Municipal de Cali, al tiempo que procedió a la práctica pruebas.

Con posterioridad, mediante audiencia celebrada el día 10 de junio de 2021, se realizó el correspondiente control de legalidad, para establecer la apertura de la investigación disciplinaria.

En la misma fecha, se recepcionó ampliación de la queja a la señora HERNANDEZ QUIÑONEZ y se escuchó en versión libre a la doctora BOLAÑOS NOVOA.

Posteriormente, el 22 de junio de 2021 se recibieron los testimonios de las señoras GLORIA STELLA VIDAL PARRA, LUZ ADELA REZA SANCHEZ y DIANA PATRICIA JIMENEZ en calidad de empleadas del juzgado.

En ese orden de ideas, advierte esta instancia judicial, que la inconformidad de la quejosa radica principalmente en el presunto acoso laboral a manos de la doctora BOLAÑOS NOVOA.

#### **CONSIDERACIONES:**

Para dilucidar el tema en cuestión se hace necesario traer a colación lo normado en los artículos 73 de la Ley 734 de 2002, los cuales preceptuaron “...Artículo 73. *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 investigado no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el funcionario del conocimiento, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias...*”

De acuerdo al art. 23 de la misma ley “*Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento.*”

Ahora bien, como deberes se tiene en el numeral 6 del art. 34 *Ibídem*:

*“6. Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.”*

Y como prohibiciones, contempla el numeral 6 del art. 35 *Ejusdem*:

*“6. Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos o compañeros de trabajo, demás servidores públicos o injuriarlos o calumniarlos.”*

Por su parte, el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006 define las modalidades de acoso laboral así:

|   |   |                  |
|---|---|------------------|
| <br>Libertad y Orden | República de Colombia<br>Rama Judicial del Poder Público<br>Distrito Judicial de Cali<br>Juzgado Primero Civil Municipal<br>Código No. 760014003001<br>Teléfono (02) 8986868 ext. 5011 - 5012<br>Correo electrónico: j01cmcali@cendoj.ramajudicial.gov.co<br>Palacio de Justicia – Piso 9 | 3<br><b>SIGC</b> |
|---|---|------------------|

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

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

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

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

*3. Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.*

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

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

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

De acuerdo a lo anterior se entrará a resolver la solicitud de terminación de la presente actuación, teniendo en cuenta las normas que rigen el proceso disciplinario.

El punto central objeto de la petición consiste en establecer si la doctora Bolaños Novoa en su calidad de secretaria del Juzgado 35 Civil Municipal de Cali, incurrió

|   |   |                  |
|---|---|------------------|
| <br>Libertad y Orden | República de Colombia<br>Rama Judicial del Poder Público<br>Distrito Judicial de Cali<br>Juzgado Primero Civil Municipal<br>Código No. 760014003001<br>Teléfono (02) 8986868 ext. 5011 - 5012<br>Correo electrónico: j01cmcali@cendoj.ramajudicial.gov.co<br>Palacio de Justicia – Piso 9 | 4<br><b>SIGC</b> |
|---|---|------------------|

en conductas de acoso laboral frente a la señora LUZ EDILMA HERNÁNDEZ QUIÑONEZ, quien se desempeña como escribiente del mismo juzgado.

Bajo el contexto expuesto, es necesario entender la potestad disciplinaria a voces de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, para quien dicha potestad es *“...la facultad para corregir las fallas o deficiencias provenientes de la actividad de los servidores públicos, se torna en una prerrogativa tendiente a proteger al ciudadano de eventuales arbitrariedades por incumplimiento de las directrices fijadas en la ley, con ella se evita que quienes prestan funciones públicas lo hagan de manera negligente y contraria al servicio, desconociendo el interés general que debe orientar las actuaciones estatales...”*.<sup>1</sup>

Ahora, el Artículo 210 de la citada Ley, dispone el archivo definitivo de la actuación disciplinaria, en cualquier etapa de la actuación, cuando se encuentre plenamente acreditado uno cualquiera de los presupuestos enunciados en el artículo 73 de la misma, así:

- Que el hecho atribuido no existió,
- Que la conducta no está prevista en la ley como falta disciplinaria,
- Que el investigado no la cometió,
- Que existe una causal de exclusión de responsabilidad,
- O que la actuación no podía iniciarse o proseguirse.

Siendo así, se tiene que la inconformidad de la quejosa básicamente se circunscribe en los actos de presunto acoso laboral por parte de la Doctora Alejandra Bolaños Novoa, quien ostenta el cargo de secretaria del Juzgado 35 Civil Municipal de la ciudad, por cuanto al parecer ha desplegado actos irrespetuosos en contra de la quejosa, al punto de llamarla *“marrullera”* y decirle *“yo soy su superiora”*, además de imponerle asistir a las instalaciones del Palacio de Justicia, a pesar de la obesidad mórbida y dislipidemia que padece, en desconocimiento de las disposiciones adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura frente a la pandemia de Covid 19.

Una vez analizados los argumentos esgrimidos por la quejosa frente al interrogatorio de parte rendido por la disciplinada, así como los testimonios recepcionados, de entrada es pertinente concluir que no se evidencia una posible persecución inapropiada o acoso laboral para con la quejosa, encontrándose el actuar de la disciplinada ajustado a derecho, como pasa a exponerse.

Es pertinente señalar que, si bien la quejosa aduce vehementemente que la disciplinable estaba ejerciendo un acoso laboral, dicha afirmación no logró ser corroborada por los testimonios rendidos por las señoras GLORIA STELLA VIDAL PARRA (Oficial Mayor), LUZ ADELA REZA SANCHEZ (sustanciadora) y DIANA PATRICIA JIMENEZ (escribiente), como quiera que no se demostró conductas repetitivas que pudiesen conllevar a actos de acoso laboral, amen que de los mismos se puede deducir que la génesis de la inconformidad de la señora LUZ

<sup>1</sup> Sentencia de constitucionalidad C-028 del 2006.

|   |   |                  |
|---|---|------------------|
| <br>Libertad y Orden | República de Colombia<br>Rama Judicial del Poder Público<br>Distrito Judicial de Cali<br>Juzgado Primero Civil Municipal<br>Código No. 760014003001<br>Teléfono (02) 8986868 ext. 5011 - 5012<br>Correo electrónico: j01cmcali@cendoj.ramajudicial.gov.co<br>Palacio de Justicia – Piso 9 | 5<br><b>SIGC</b> |
|---|---|------------------|

EDILMA HERNANDEZ QUIÑONEZ radicó en la nueva función asignada a raíz de la pandemia de Covid 19, como fue de revisar el correo y realizar unas planillas, que por cierto esta tarea fue delegada por el titular del Despacho del Juzgado 35 Civil Municipal de la ciudad y no por la secretaria como lo pretende hacer ver la señora HERNANDEZ QUIÑONEZ .

Frente al particular la señora GLORIA STELLA VIDAL PARRA, en su declaración expresó que: " ... no entiendo por qué ella manifiesta que es acosada ( refiriéndose a la Doctora LUZ EDILMA HERNANDEZ QUIÑONEZ ) ... no considero que haya acoso, porque cuando se ha llamado la atención se ha hecho con razón no hay acoso laboral ... los llamados de atención no son constantes ... los errores tampoco son constantes ... los requerimientos se hacen por whatsapp y a los otros se hacen de forma presencial". Así mismo indica: " hace 9 años conozco a la secretaria, nunca ha sido una persona inquisitiva, o sea que le esté llamando la atención por cualquier bobada, nunca lo ha hecho ... lo que yo entendí para nada hay acoso, ahí no se ve que esté en persecución, que este dando un trato indigno ... que se le impida que haga su labor".

Por su parte, LUZ ADELA REZA SANCHEZ narra que debido a la inconformidad presentada por la señora Luz Hernandez en cuanto a la directriz de realizar una relación de memoriales de todo lo que llegaba por reparto se citó a una reunión virtual donde : " ...en esa reunión virtual entre la señora LUZ EDILMA HERNANDEZ QUIÑONEZ y ALEJANDRA, llegó un momento en que se subieron los ánimos y dado a esa situación el Doctor terminó esa reunión ... no se cuál es el trato diferencial que ha tenido, en el tiempo que yo llevo laborando en el juzgado, he visto como siempre me ha tratado, me ha tratado bien, ha tratado a los demás con respeto, no he visto un trato diferencial con usted (refiriéndose a la doctora LUZ EDILMA HERNANDEZ QUIÑONEZ ) ... si ella ha tenido un trato diferencial con usted, es porque usted a veces no acata las directrices que ella le da .. a mi no me consta que ella la haya tratado mal ... durante el tiempo que llevo laborando con el doctor William Olis y con Alejandra Bolaños Novoa, ella ha presentado siempre un trato respetuoso hacia sus compañeros, yo no tengo queja de ella ... la situación que se presentó ese día no creo que encaje en acoso laboral ... durante el tiempo que llevo trabajando con la señora LUZ EDILMA HERNANDEZ, me parece que ella tiene un temperamento muy fuerte".

Entretanto la señora DIANA PATRICIA JIMENEZ, frente a los hechos que son motivo de investigación, expuso " ... se programó una reunión, porque la compañera LUZ EDILMA no estaba de acuerdo de hacer una planilla y revisar el correo, ... ella manifestó que era una labor algo dispendiosa ... nosotros no estábamos de acuerdo que se le quitara esa función a ella, porque a nosotros también se nos incrementó mucha cosa ... lo único que yo he visto que tuvieron los ánimos arriba, es el día de la reunión ... yo no podría decir que la tratara mal, la verdad no tengo conocimiento de eso ... ella tiene su temperamento (refiriéndose a la señora LUZ EDILMA HERNANDEZ) ... en cuestión pues de manifestarle algo, de pronto decirle algo ... de mirar de pronto una solución ... no justificándose sino mirar como enmendamos este error ... eso hace el trabajo más dispendioso para todos"

Así las cosas y de acuerdo con los testimonios de las citadas GLORIA STELLA VIDAL PARRA (Oficial Mayor), (sustanciadora), DIANA PATRICIA JIMENEZ , de la doctora ALEJANDRA BOLAÑOS NOVOA, de la ampliación rendida por la quejosa,

|   |   |                  |
|---|---|------------------|
| <br>Libertad y Orden | República de Colombia<br>Rama Judicial del Poder Público<br>Distrito Judicial de Cali<br>Juzgado Primero Civil Municipal<br>Código No. 760014003001<br>Teléfono (02) 8986868 ext. 5011 - 5012<br>Correo electrónico: j01cmcali@cendoj.ramajudicial.gov.co<br>Palacio de Justicia – Piso 9 | 6<br><b>SIGC</b> |
|---|---|------------------|

así como de las demás pruebas obrantes en el expediente, como mensajes de whatsapp, video llamadas y de la acta de reunión, es pertinente concluir que en la reunión de trabajo sostenida el día 13 de julio de 2020, entre la quejosa y la disciplinable, se presentó un altercado que desencadenó en la queja que ahora es asunto de estudio y si bien se logró establecer que la doctora BOLAÑOS NOVOA, fue despectiva al tratar a su compañera LUZ EDILMA de “marrullera”, no puede pasar por alto esta oficina judicial, que ello fue un momento de acalorada discusión, en que a las dos se les subieron los ánimos, fue una situación coyuntural y no repetitiva, que no se constituye en un acto de persecución laboral o maltrato contra ella, tampoco se observa un trato diferencial o desproporcionado frente a las funciones impuestas a sus demás compañeros, pues como se avizora de los testimonios recepcionados a todos se les incrementó el trabajo a raíz del trabajo virtual con ocasión de la pandemia del Covid 19, asignándoseles nuevas funciones a cada uno de los empleados.

Tampoco se observa que con su compañera Gloria Stella Vidal Parra, quien también labora virtualmente desde su casa, se haya tenido un trato preferente, pues también debía ir a recoger los expedientes hasta las instalaciones del Palacio de Justicia; lo único es que la mayoría de las veces delegaba a su cuñada o esposo para esta labor; en tanto que la quejosa argumentó que siempre lo hacía ella, es decir, que a las dos que presentaban morbilidades se les imprimió las mismas instrucciones de recoger los expedientes en el Palacio de Justicia, más en momento alguno se les impuso el ingreso hasta las instalaciones del juzgado, que por cierto según reza en el material probatorio, esta directriz no provino de la secretaria del Despacho sino del doctor William Olis Diaz, en su calidad de director del Juzgado.

Amén de lo expuesto, tal como obra en los infolios estos mismos hechos fueron puestos en conocimiento de la Sala Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura, para que se investigara la posible conducta de acoso laboral en que pudo haber incurrido el doctor William Olis Diaz, donde por medio de la providencia dictada el día 21 de mayo de 2021, con ponencia del doctor Luis Hernando Castillo, frente al particular expuso:

*“Y es que tal como se ve, toda la inconformidad emerge de los requerimientos que le realizó la Secretaria del despacho a la señora HERNÁNDEZ QUIÑONEZ para que acudiera a la sede judicial a retirar un expediente que se debía trabajar, desconociendo hasta ese momento de las preexistencias médicas que tenía y que le limitaban dicho ingreso, pues de manera caprichosa, amparándose en que el doctor OLÍS DIAZ es el titular del despacho le puso en conocimiento esa situación únicamente a él cuando, precisamente, para evitar este tipo de situaciones, pudo compartir la información igualmente con la señora BOLAÑOS NOVOA, quien por su cargo tiene delegadas algunas funciones y dentro de ellas el manejo del personal del despacho, en coordinación con el Juez, conforme el contenido de las actas de reunión del 25 de marzo de 2014, 04 de abril de 2014 y 03 de mayo de 2019, lo que una vez aclarado dio lugar a la resolución en la que claramente se prohibió el ingreso de la quejosa hasta el despacho, su reasignación de funciones y propuestas en como entregar el trabajo que todos debían realizar (véase el acta de reunión del 17 de junio de 2020, así como los mensajes de whatsapp de 11 de julio 2020). Probado se encuentra, incluso así lo reconoció la señora HERNÁNDEZ QUIÑONEZ en su ampliación de*

|   |   |                  |
|---|---|------------------|
| <br>Libertad y Orden | República de Colombia<br>Rama Judicial del Poder Público<br>Distrito Judicial de Cali<br>Juzgado Primero Civil Municipal<br>Código No. 760014003001<br>Teléfono (02) 8986868 ext. 5011 - 5012<br>Correo electrónico: j01cmcali@cendoj.ramajudicial.gov.co<br>Palacio de Justicia – Piso 9 | 7<br><b>SIGC</b> |
|---|---|------------------|

*queja, que a pesar que se le dio la opción de llevarle los expedientes a un sitio en la ciudad de Cali, nunca suministró dicha información, y por el contrario, su petición radica en pretender que el titular del despacho disponga que se le escaneen o digitalicen los expedientes para que le sean remitidos de manera virtual, y así no tener la carga de desplazarse a la ciudad de Cali, desconociendo a su vez que ello conllevaría injustamente recargar de manera, descomedida, desconsiderada y desgastante a las labores que realizan sus demás compañeras, lo que en manera alguna puede traducirse en que se está incurriendo en acoso laboral, discriminación o desatención a las disposiciones administrativas expedidas para regular el trabajo en casa, con el único interés de perjudicar a la quejosa, cuando se ha propendido por todo lo anterior, además de que tampoco se acreditó que se encontrase alguna otra persona en sus condiciones y se estuviese procediendo de conformidad. En este punto llama la atención que la señora HERNÁNDEZ QUIÑONEZ se moleste por el hecho que le toque esperar en las afueras del Palacio de Justicia por la entrega de los expedientes que le corresponde impulsar (lo que por demás, en ningún momento se le ha exigido por el funcionario, pues se itera que se le ha dado la opción de recoger los en cualquier punto distinto de la ciudad de Cali), cuando ella misma al minuto 29:38, reconoce haber ingresado a las instalaciones, concretamente a la dependencia de Administración Judicial, para una diligencia personal, “porque tenía que averiguar sobre una notificación que me iban a hacer y volví y salí”, lo cual demuestra contrariedad en su conducta pues responsabiliza al titular del despacho si sufre alguna afección en su salud, por el hecho de esperar en las afueras del Palacio de Justicia a la entrega de unos expedientes, pero no surge el mismo resquemor para atender asuntos de carácter personal o privados en la sede judicial (...).”*

Otra de las circunstancias a tener en cuenta en la valoración probatoria y toda vez que los hechos de la queja se fincan precisamente en el trabajo virtual que empezó a emplearse a raíz de la pandemia del Covid 19, es que indudablemente esta situación ha traído un impacto sobre la vida de millones de personas en todo el mundo, donde para nadie es un secreto que las labores se incrementaron, que ya no se emplea el mismo tiempo en realizar una labor que cuando se hacía de forma física, viéndonos avocados por los menos muchos de los empleados judiciales a trabajar más horas del horario laboral y que esto ha generado ambientes de stres y descontento, como los que se avizora en el presente caso.

En ese orden de ideas, es evidente que de las pruebas obrantes al dossier, la falaz argumentación de la quejosa en el sentido de hacer ver una posible animadversión de la secretaria en su contra, ya que salta a la vista que si bien en algún momento su proceder no fue adecuado, dicha conducta no se presentó de forma repetitiva, solo fue un momento de exaltación de parte y parte y ello por cuanto como se desprende de los testimonios de los demás miembros de su despacho, quienes de forma concomitante, espontánea y certera adujeron que la señora Luz Edilma Hernández es de un temperamento fuerte, que se exalta a veces; por el contrario al referirse de la doctora Alejandra Bolaños, adujeron que siempre ha presentado un trato respetuoso, pero finalmente es la quejosa quien desatiende las directrices de la secretaria del despacho, haciéndose merecedor de los respectivos llamados de atención, que para nada fueron infundados ni repetitivos de maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral,

|   |   |                  |
|---|---|------------------|
| <br>Libertad y Orden | República de Colombia<br>Rama Judicial del Poder Público<br>Distrito Judicial de Cali<br>Juzgado Primero Civil Municipal<br>Código No. 760014003001<br>Teléfono (02) 8986868 ext. 5011 - 5012<br>Correo electrónico: j01cmcali@cendoj.ramajudicial.gov.co<br>Palacio de Justicia – Piso 9 | 8<br><b>SIGC</b> |
|---|---|------------------|

entorpecimiento laboral, inequidad laboral, desprotección laboral, que conlleven a un acoso laboral, como lo señala el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006:

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

Es por lo anterior, teniendo en cuenta que no existe prueba alguna que permita al Despacho inferir que la empleada judicial implicada haya actuado con la intención de transgredir voluntariamente las disposiciones legales contempladas en el Código Disciplinario Único, que además, su conducta se adecuó a los postulados de la función Judicial enmarcada dentro de las normas Constitucionales y legales, pues ha actuado con la moralidad y eficiencia que deben comportar los servidores públicos para asegurar el buen funcionamiento de las funciones a su cargo, que resulta procedente acoger de forma positiva la solicitud incoada por la disciplinable.

Es importante dejar en claro, en este punto de la providencia que, en virtud del principio de legalidad corresponde a la Ley determinar las conductas que constituyen faltas disciplinarias, es así que el artículo 23 de la Ley 734 de 2002, establece como infracciones a la ley disciplinaria, el incumplimiento de los deberes, el abuso o extralimitación de los derechos o funciones, la incursión en prohibiciones, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses.

El doctor Luis Hernando Castillo, en la citada providencia al respecto señaló: “ (...) En ese sentido no es cualquier conducta que subjetiva o personalmente se perciba como angustiante, intimidatoria, o que supuestamente genere desmotivación en el empleado, sino que la misma, exige que sea objetivamente verificable o lo que es lo mismo, que se logre percibir como tal por los terceros, porque así se exteriorice, mismas que a manera de ejemplificación se enlistan en el artículo 7º ibídem, reiterando que la misma se debe acreditar como “repetida y pública” y que de manera excepcional “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.”, elementos que esta Comisión estima que no se precisan en el caso particular, en el que la señora HERNÁNDEZQUIÑONEZ ha querido calificar como acoso laboral unas directrices o medidas que se adoptaron al interior del despacho para afrontar los retos laborales que se presentaron con la emergencia Nacional suscitada por la pandemia de Covid-19, que al parecer también generaron discusiones o inconformidades para con sus compañeras de trabajo que como lo arguelle el disciplinable debieron y podían perfectamente solucionarse al interior del despacho judicial, tornando innecesaria la presente averiguación ...”.

Por tal motivo, esta agencia judicial al valorar la solicitud de terminación de la investigación disciplinaria en cuestión y de acuerdo con las reglas de la sana crítica, observa que el proceder de la empleada involucrada, no es constitutivo

|   |  |                  |
|---|--|------------------|
| <br>Libertad y Orden | República de Colombia<br>Rama Judicial del Poder Público<br>Distrito Judicial de Cali<br>Juzgado Primero Civil Municipal<br>Código No. 760014003001<br>Teléfono (02) 8986868 ext. 5011 - 5012<br>Correo electrónico: j01cmali@cendoj.ramajudicial.gov.co<br>Palacio de Justicia – Piso 9 | 9<br><b>SIGC</b> |
|---|--|------------------|

de falta disciplinaria, por lo tanto, el despacho considera que resulta procedente decretar la terminación de la presente actuación, de acuerdo con lo previsto en el artículo 73 de la Ley 734 de 2002, en concordancia con el art. 13 de la ley 1010 de 2006.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO: DECRETAR** la terminación del presente asunto, conforme a las razones esbozadas en precedencia.

**SEGUNDO: ARCHIVENSE** estas diligencias, previa cancelación de su radicación.

**NOTIFÍQUESE**

Firmado electrónicamente  
**ELIANA M. NINCO ESCOBAR.**  
**Jueza**

a.m.

JUZGADO 1 CIVIL MUNICIPAL  
SECRETARÍA

En Estado No. 183 de hoy se notifica a las partes el auto anterior.  
Fecha: **9 de noviembre 2021**

Secretaria

**Firmado Por:**

**Eliana Mildreth Ninco Escobar**  
**Juez**  
**Juzgado Municipal**  
**Civil 001**  
**Cali - Valle Del Cauca**

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: **f8cc675615ef2e1b11313899b5c4965d21e38a5dab4b9a1d8df1218e273dc5bb**

Documento generado en 08/11/2021 04:40:21 PM

Valide este documento electrónico en la siguiente URL: <https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>