

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL**



**COMISIÓN NACIONAL DE DISCIPLINA JUDICIAL**

**leggis**

A large, stylized blue graphic element that resembles an open book or a wave. It consists of a thick blue horizontal bar at the top, which curves downwards into a V-shape, and then curves back up to another thick blue horizontal bar at the bottom.

**Bogotá D. C, 12 de abril de 2021**

**Magistrado Ponente: MAURICIO FERNANDO RODRÍGUEZ TAMAYO**

**Radicación n.º 680011102000 2016 00953 01**

**Aprobado, según acta n.º 020 de la fecha**

**1. ASUNTO POR TRATAR**

La Comisión Nacional de Disciplina Judicial, en ejercicio de las competencias conferidas por el artículo 257A de la Constitución Política

de Colombia<sup>1</sup>, procede a estudiar el recurso de apelación presentado por el señor Sebastián Bautista Salamanca en contra de la providencia del veinticuatro (24) de julio de 2019 de la Sala Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Santander, por la cual ordenó terminar la investigación tramitada en contra de Carlos Daniel Arias Lozano y Duperly Isolina Riaño Acelas, en su condición de titulares del juzgado segundo penal del circuito de Barrancabermeja, durante sus respectivos periodos funcionales, de conformidad con los artículos 73<sup>2</sup> y 161<sup>3</sup> del Código Único Disciplinario.

## 2. IDENTIFICACIÓN DE LOS SUJETOS DISCIPLINABLES

- El señor Carlos Daniel Arias Lozano se identifica con la cédula de ciudadanía n.º 91.526.564 y asumió el cargo de juez segundo penal del circuito de Barrancabermeja en

---

<sup>1</sup> Inciso quinto del artículo 257 A de la C. P.: «La Comisión Nacional de Disciplina Judicial será la encargada de examinar la conducta y sancionar las faltas de los abogados en ejercicio de su profesión, en la instancia que señale la ley, salvo que esta función se atribuya por la ley a un Colegio de Abogados».

<sup>2</sup> 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.

<sup>33</sup> ARTÍCULO 161. DECISIÓN DE EVALUACIÓN. Cuando se haya recaudado prueba que permita la formulación de cargos, o vencido el término de la investigación, dentro de los quince días siguientes, el funcionario de conocimiento, mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas y formulará pliego de cargos contra el investigado u ordenará el archivo de la actuación, según corresponda, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2o. del artículo 156.

provisionalidad desde el siete (7) de mayo de 2012 hasta el cuatro (4) de septiembre de 2016.

- La señora Duperly Isolina Riaño Acelas se identifica con la cédula de ciudadanía n.º 28.387.252 y asumió el cargo de juez segundo penal del circuito de Barrancabermeja en provisionalidad desde el cinco (5) de septiembre de 2016, servidora que permanecía en el cargo para la fecha del auto apelado, es decir, para el veinticuatro (24) de julio de 2019.<sup>4</sup>

### 3. HECHOS Y TRÁMITE PROCESAL

Mediante escrito del 19 de julio de 2016<sup>5</sup>, dirigido a la Procuraduría Provincial de Barrancabermeja, el señor Sebastián Bautista Salamanca presentó, en nombre propio, queja disciplinaria contra el señor Carlos Daniel Arias Lozano, titular del juzgado segundo penal del circuito de Barrancabermeja, y contra el secretario del juzgado, por la presunta comisión de conductas constitutivas de acoso laboral, que se pueden sintetizar de la siguiente manera:

- Impedirle realizar actividades laborales pese a la alta carga laboral que, aduce el quejoso, tenía a su cargo, en desmedro

---

<sup>4</sup> Folio 540, *ibídem*.

<sup>5</sup> Folios 1 a 13 del cuaderno principal.

de su situación médica y psicológica. En particular, no se le habría permitido ingresar a las instalaciones del despacho a partir de la hora fijada para el efecto y, por el contrario, no se permitió continuar trabajando más allá de la jornada laboral ni trabajar por fuera de las instalaciones judiciales, como, alega el inconforme, se lo exigían las circunstancias, retirándole las llaves de ingreso a la oficina y sustrayéndole sus utensilios de trabajo con el fin de impedirle.

- No instruirle claramente la forma en que debía realizar su trabajo pues no le habrían dado la correspondiente inducción ni le habrían permitido explicar sus actuaciones.
- No haber velado porque no permanecieran las conductas de acoso laboral, sexual y persecución del Secretario del juzgado en contra del quejoso.
- Incurrir en retaliaciones contra el quejoso por haber denunciado el acoso laboral, tales como iniciar tres (3) investigaciones disciplinarias, anunciarle la presentación de una denuncia penal, descalificar su trabajo mediante constancias escritas y requerimientos verbales, algunas de las cuales le obligaban a suscribir, insinuar que debía dar un paso al costado ante la existencia de procesos disciplinarios para una persona de su juventud, y expedir la resolución n.º 007 de 2016 por la cual se le declaró insubsistente.

La Procuraduría Provincial de Barrancabermeja remitió por competencia la queja disciplinaria al Consejo Seccional de la Judicatura de Santander mediante oficio recibido el ocho (8) de agosto de 2016<sup>6</sup>.

Recibidas las diligencias, la Magistrada Instructora de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Santander profirió auto de apertura de investigación el veintitrés (23) de agosto de 2016<sup>7</sup> en contra del señor Carlos Daniel Arias Lozano en su condición de juez segundo penal del circuito de Barrancabermeja por incurrir presuntamente en conductas de acoso laboral en contra de Sebastián Bautista Salamanca, citador grado 3 de su despacho, y por no procurar que dejaran de ejecutarse las conductas de acoso laboral y sexual, maltrato y persecución del Secretario del despacho en contra del quejoso.

Mediante auto del veinte (20) de febrero de 2017<sup>8</sup>, entre otras disposiciones, se vinculó a la investigación a la señora Duperly Isolina Riaño Acelas por haber negado el disfrute de las vacaciones al señor Sebastián Bautista Salamanca.

---

<sup>6</sup> Folio 158, *ibídem*.

<sup>7</sup> Folios 161 a 164, *ibídem*.

<sup>8</sup> Folios 276 a 279, *ibídem*.

El cierre de la investigación se decretó mediante auto del diez (10) de agosto de 2018<sup>9</sup> y el veinticuatro (24) de julio de 2019<sup>10</sup> se registra el proyecto de providencia por la Magistrada Ponente.

#### 4. DECISIÓN OBJETO DE LA APELACIÓN

Mediante providencia del veinticuatro (24) de julio de 2019<sup>11</sup>, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Santander se abstuvo de formular pliego de cargos en contra de Carlos Daniel Arias Lozano y Duperly Isolina Riaño Acelas, en su condición de titulares del juzgado segundo penal del circuito de Barrancabermeja, en sus respectivos periodos funcionales, luego de evaluar que no había mérito para proferir pliego de cargos<sup>12</sup> de conformidad con los artículos 73<sup>13</sup> y 161<sup>14</sup> del Código Único Disciplinario.

---

<sup>9</sup> Folio 524, *ibídem*.

<sup>10</sup> Folio 536, *ibídem*.

<sup>11</sup> Folios 537 a 550, *ibídem*.

<sup>12</sup> Folios 635 a 648, *ibídem*.

<sup>13</sup> 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.

<sup>14</sup> ARTÍCULO 161. DECISIÓN DE EVALUACIÓN. Cuando se haya recaudado prueba que permita la formulación de cargos, o vencido el término de la investigación, dentro de los quince días siguientes, el funcionario de conocimiento, mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas y formulará pliego de cargos contra el investigado u ordenará el archivo de la actuación, según corresponda, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2o. del artículo 156.

Para a llegar a esa conclusión, la Sala se ocupó separadamente de cada uno de los motivos de la queja, en los siguientes términos:

**5. El presunto acoso laboral y el no haber procurado que cesara el supuesto acoso del Secretario del despacho en contra del quejoso.**

Encontró la Sala demostrado que no existieron actuaciones que indicaran la comisión de una conducta de acoso laboral, lo que, a juicio de la primera instancia, se desprende del trato que el entonces juez Arias Lozano le daba al quejoso, Sebastián Bautista.

Anotó el *a quo* que, aunque el señor Arias Lozano sí le llamó la atención al señor Sebastián Bautista cuando se presentaron deficiencias en el ejercicio de sus funciones como citador, no puede ser de recibo atribuir esas falencias a la falta de capacitación, como lo alegó en su momento el quejoso, puesto que las reglas de la experiencia indican que al cabo de cinco (5) meses en el cargo ya debía contar con un conocimiento idóneo para desempeñar sus funciones en debida forma y en esa medida no ser objeto de tales llamados de atención.

Según se puede inferir de la providencia, la primera instancia consideró que los tres (3) procesos disciplinarios promovidos en contra del

entonces citador Bautista, por parte del disciplinable Arias Lozano, estuvieron justificados en: falencias en la citación a audiencias penales, probadas con la constancia de audio respectiva y el acta levantada a tal efecto; la remisión a Secretaría de las impugnaciones de fallos de tutela; y el diligenciamiento equivocado de despachos comisorios relacionados con la libertad de ciudadanos. De ahí que, para la Sala de instancia, más allá de estos casos en particular, la relación entre el ex juez Arias Lozano y el quejoso se desarrolló de manera respetuosa, formal y desprovista de un vocabulario inadecuado, con el único propósito de cumplir las tareas a cargo del despacho.

Por lo demás, la Sala Disciplinaria estimó que la única manifestación de una presunta conducta agresiva provino del quejoso, cuando sostuvo que el ex juez Arias Lozano habría goleado la puerta, a lo que se le restó mérito probatorio en la medida en que, por una parte, el propio quejoso se contradice al afirmar que no tenía problema alguno con el señor Carlos Daniel Arias, y por la otra, que ninguno de los declarantes declaró en tal sentido, Por el contrario, resaltó el *a quo* que los declarantes coincidieron en calificar al señor Arias como un excelente jefe.

En lo que tiene que ver con el retiro de las llaves de la oficina y la prohibición de permanecer en las instalaciones por fuera del horario laboral, la primera instancia llegó a la conclusión de que tales decisiones

se enmarcan dentro de la jerarquía propia que suponía el ejercicio del cargo y con miras a prevenir parte de los hechos denunciados por el quejoso, como, por ejemplo, evitar que tuviera que laborar por largas jornadas o que se viera obligado a coincidir con el Secretario del Juzgado, Orfan Mesa Rodríguez, quien supuestamente, según lo denunció el quejoso, lo habría acosado laboralmente.

Sobre el estrés postraumático con que fue diagnosticado el quejoso, la apreciación del *a quo* consistió en que la entidad que expidió el dictamen no tenía competencia para pronunciarse sobre conductas constitutivas de acoso laboral.

En cuanto hace a la presunta no adopción de medidas por parte del ex juez Arias, una vez enterado de la queja presentada por el señor Sebastián Bautista, la primera instancia concluyó que el dicho del quejoso carecía de respaldo por cuanto la prueba documental allegada por el mismo quejoso indica, según se puede inferir del texto de la providencia, lo contrario. En efecto, subrayó la Sala que el ex juez Arias sí le llamó la atención al Secretario del Juzgado mediante escrito que obra como prueba, a la vez que le solicitó un informe sobre los hechos denunciados.

En ese mismo sentido complementó la Sala su análisis afirmando que el disciplinable Arias Lozano adoptó otras medidas tales como suspender el ingreso a las instalaciones por fuera del horario laboral, y no solo para el quejoso, sino para toda la planta de personal adscrita al despacho, o redistribuir la carga de trabajo del despacho en procura de colaborar al citador en la adecuada ejecución de sus funciones.

Finalizó la primera instancia afirmando que la relación laboral entre el Secretario del despacho y el quejoso se habría normalizado, como lo prueba una publicación en la cuenta de Facebook, en la que se afirma supuestamente por el quejoso que pasó una buena noche compartiendo con sus compañeros de trabajo el cumpleaños del entonces juez Carlos Daniel Arias, lo que prueba, a juicio del despacho, que no se configuró el reparo objeto de análisis.

## **6. El rechazo de las vacaciones solicitadas por el quejoso y su declaratoria de insubsistencia.**

Para la primera instancia, la desvinculación del señor Sebastián Bautista Salamanca, ordenada por el disciplinable Arias Lozano, sí estuvo sustentada fáctica y jurídicamente teniendo en cuenta que sí se invocaron las normas rectoras de los fines del Estado y los deberes a cargo de funcionarios y empleados, a la vez que se relacionaron las falencias en que habría incurrido el citador en ejercicio de sus funciones.

Complementó el *a quo* que el incumplimiento de las funciones de parte del señor Sebastián Bautista Salamanca, como lo advirtió el acto administrativo que declaró la insubsistencia, generó un impacto negativo en el rendimiento del juzgado aumentando la carga laboral y afectando los derechos fundamentales de los usuarios de la administración de justicia.

Frente al acto administrativo que confirmó la resolución que declaró insubsistente al señor Sebastián Bautista Salamanca, proferida por la funcionaria Duperly Isolina Riaño Acelas, la Sala se limitó a considerar que la funcionaria analizó jurídicamente la viabilidad del recurso y lo estimó inviable.

Finalmente, en lo que concierne a la expedición de la Resolución n.º 001-2017 del veintitrés (23) de enero de 2017, por la cual la juez Duperly Isolina Riaño Acelas negó el disfrute de las vacaciones al quejoso, la Sala de primera instancia encontró que la argumentación fue razonable y se compadece con la funcionalidad de la administración de justicia en la medida en que conceder la solicitud sería traumático y perjudicial para el buen funcionamiento del despacho, de modo que las exigencias propias del servicio administración de justicia así lo imponían,

como lo señaló en su momento la funcionaria que expidió el acto administrativo.

## **7. EL RECURSO DE APELACIÓN**

La providencia del veinticuatro (24) de julio de 2019 fue apelada en término por el quejoso mediante escrito del dieciséis (16) de septiembre de 2019<sup>15</sup> con fundamento en los siguientes argumentos:

### **7.1. En cuanto a la valoración probatoria**

En primer lugar, el recurrente cuestionó las imprecisiones de valoración probatoria en que incurrió la providencia, las cuales calificó de involuntarias en la medida en que, en su sentir, se atribuyen a que no fueron recibidas las declaraciones de Zayra Milena Murillo y Laura Peña, quienes podían, a su juicio, dar cuenta del trato que se le daba por los servidores del despacho en la medida en que eran servidoras públicas del centro de servicios judiciales de Barrancabermeja.

Puntualizó el apelante que la práctica de tales testimonios resulta de fundamental importancia para determinar la responsabilidad

---

<sup>15</sup> Folios 560 a 562, *ibídem*.

disciplinaria del funcionario investigado, como quiera que las declaraciones podrían ilustrar al despacho no solo en cuanto a que el presunto acoso laboral se habría perpetuado aun después de la interposición de la queja disciplinaria contra el Secretario del Despacho, sino también en lo que atañe a que el entonces juez Carlos Daniel Arias omitió su deber de conjurar el abuso y restablecer la armonía y normalidad en el trato y permitió que continuaran humillando y transgrediendo su dignidad humana.

En segundo lugar, alegó que a folio 11 del segundo cuaderno original se observa que nunca se allegó por parte del Palacio de Justicia de Barrancabermeja el registro fílmico ni el registro de ingreso y salidas de los funcionarios los fines de semana, pruebas que a su parecer desvirtuarían los descargos del investigado y permitirían dar cuenta de su tendencia a no revelar la verdad.

## **7.2. Sobre la omisión del juez de generar condiciones dignas**

En tercer lugar, estimó que sí se omitió un deber por parte del juez Arias Lozano puesto que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó que el quejoso padeció de un estrés postraumático por un

accidente laboral que, a su juicio, tuvo origen en el altercado que se produjo durante el tiempo en que ejerció como funcionario el investigado Carlos Daniel Arias, quien, en su entender, se abstuvo de actuar para proteger sus derechos y le originó una perturbación psiquiátrica.

### **7.3. Otras solicitudes**

También señaló el quejoso que si se le concede el recurso se abriría una oportunidad para ampliar y ratificar su queja y así exponer las incoherencias que se presentaron en los descargos del investigado y ofrecer mayores elementos de juicio para adoptar una decisión de fondo más cercana a la verdad material, aunque reconoce que gozó de las garantías necesarias a lo largo del procedimiento.

## **8. TRÁMITE DE LA SEGUNDA INSTANCIA**

El recurso de apelación fue concedido en el efecto suspensivo por la Magistrada Ponente<sup>16</sup>, por lo que el expediente fue remitido por la primera instancia mediante oficio del catorce (14) de febrero de 2020<sup>17</sup>. El asunto fue asignado a la magistrada de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, Magda Acosta

---

<sup>16</sup> Folio 566, *ibídem*.

<sup>17</sup> Folio 567, *ibídem*.

Walteros, como consta en el acta individual de reparto del trece (13) de marzo de 2020.<sup>18</sup>

Mediante auto del dieciséis (16) de marzo de 2020, la entonces magistrada ponente, Magda Acosta Walteros, avocó conocimiento de las diligencias y ordenó acreditar los antecedentes disciplinarios de los funcionarios investigados e informar si cursaban otros procesos por los mismos hechos en esa Corporación.

Las órdenes contenidas en ese auto no fueron cumplidas por la Secretaria Judicial, de conformidad con la constancia del dieciocho (18) de febrero de 2021.<sup>19</sup>

Finalmente, aparece la constancia del ocho (8) de febrero de 2021<sup>20</sup>, a través de la cual se registró que el presente proceso disciplinario se asignaba, conforme al reparto efectuado por el sistema de gestión «Siglo XXI», al despacho de quien hoy funge como ponente en la Comisión Nacional de Disciplina Judicial.

## 9. CONSIDERACIONES DE LA SALA

---

<sup>18</sup> Folio 3 del cuaderno de la segunda instancia.

<sup>19</sup> Folio 21, *ibídem*.

<sup>20</sup> Folio 20, *ibídem*.

Identificada la fecha de la realización de la conducta investigada, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial advierte que los problemas jurídicos a resolver son los siguientes:

### **9.1. Primer problema jurídico.**

¿Debe revocarse el auto de terminación del proceso que fue proferido al momento de evaluarse el mérito de la investigación disciplinaria, debido a que no se practicaron pruebas o que se apreciaron de manera equivocada?

**La Comisión Nacional de Disciplina Judicial sostendrá la siguiente tesis:** No se debe revocar el auto de terminación del proceso como quiera que no se requerían dichas pruebas y las que se practicaron no tienen la entidad suficiente para formular cargos disciplinarios.

Para respaldar dicha afirmación, se abordará lo relacionado con (i) la prueba necesaria para demostrar objetivamente la responsabilidad del sujeto disciplinable como criterio para formular cargos disciplinarios, y (ii) el caso concreto.

### **9.1.1. La prueba necesaria para demostrar objetivamente la responsabilidad del sujeto disciplinable como criterio para formular cargos disciplinarios.**

El Capítulo Tercero del Título Noveno del Código Disciplinario Único regula la “Evaluación de la investigación disciplinaria”, que consiste, como se puede inferir de lo previsto por artículo 161<sup>21</sup>, en valorar las pruebas practicadas con el objeto de determinar si se formulan cargos disciplinarios o se ordena el archivo de la investigación.

Así, la autoridad disciplinaria cuenta con un plazo de quince (15) días para evaluar el mérito contados a partir de la fecha en que cobre firmeza el auto que ordena el cierre de la investigación, bajo el entendido de que el cierre se debe disponer, a su vez, cuando se considere recaudada la prueba suficiente o cuando haya vencido el plazo de la investigación, como se desprende de una lectura integral de los artículos 160A<sup>22</sup> y 161 de la Ley 734 de 2002.

---

<sup>21</sup> **ARTÍCULO 161. DECISIÓN DE EVALUACIÓN.** Cuando se haya recaudado prueba que permita la formulación de cargos, o vencido el término de la investigación, dentro de los quince días siguientes, el funcionario de conocimiento, mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas y formulará pliego de cargos contra el investigado u ordenará el archivo de la actuación, según corresponda, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2o. del artículo 156.

<sup>22</sup> **ARTÍCULO 160-A. DECISIÓN DE CIERRE DE INVESTIGACIÓN.** Cuando se haya recaudado prueba que permita la formulación de cargos, o vencido el término de la investigación, el funcionario de conocimiento, mediante decisión de sustanciación notificable y que sólo admitirá el recurso de reposición, declarará cerrada la investigación. En firme la providencia anterior, la evaluación de la investigación disciplinaria se verificará en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

De ahí que sea necesario recordar el término previsto por el legislador para tramitar la investigación disciplinaria. En ese sentido, el artículo 156 de la Ley 734 de 2002 prescribe:

ARTÍCULO 156. TÉRMINO DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA.

El término de la investigación disciplinaria será de doce meses, contados a partir de la decisión de apertura.

En los procesos que se adelanten por faltas gravísimas, la investigación disciplinaria no podrá exceder de dieciocho meses. Este término podrá aumentarse hasta en una tercera parte, cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos o más inculpados.

Vencido el término de la investigación, el funcionario de conocimiento la evaluará y adoptará la decisión de cargos, si se reunieren los requisitos legales para ello o el archivo de las diligencias. **Con todo si hicieren falta pruebas que puedan modificar la situación se prorrogará la investigación hasta por la mitad del término, vencido el cual, si no ha surgido prueba que permita formular cargos, se archivará definitivamente la actuación.**

[negrilla fuera del texto original]

El término de la investigación disciplinaria, de acuerdo con la norma, es **por regla general** de doce (12) meses, salvo que la falta cuya comisión se investiga sea de carácter gravísimo, caso en el cual el término no podrá ser superior a dieciocho (18) meses, o que se investiguen varias faltas o a dos o más sujetos, en cuyo evento el plazo se podrá aumentar hasta en una tercera parte.

No obstante lo anterior, como se puede observar del aparte resaltado por la Comisión, excepcionalmente se puede prorrogar la investigación hasta por la mitad del término inicialmente previsto, siempre y cuando en el expediente falten pruebas que puedan modificar la situación. Vencido ese término, se debe terminar la investigación si no se recaudaron pruebas suficientes para formular pliego de cargos.

En tal virtud, si bien la regla general es la imposibilidad de decretar pruebas por fuera del término de la investigación, excepcionalmente puede extenderse ese plazo pero únicamente si tales medios de convicción pueden «modificar la situación».

Por esa misma razón, cuando ya se hubiere evaluado el mérito de la investigación terminando y archivando la investigación, tampoco podría por regla general revocarse el auto de terminación bajo el argumento de

que era necesario contar con pruebas adicionales, a no ser que tengan la virtualidad de “modificar la situación”.

Queda claro, entonces, que el criterio es que las pruebas puedan “modificar la situación”. No obstante, salta a la vista la evidente dificultad de establecer si las nuevas pruebas pueden “modificar la situación”, habida consideración de que el resultado de la prueba de ordinario solo se conoce hasta que se practica.

De esa manera, la Corporación entiende que las pruebas que pueden “modificar la situación” son aquellas idóneas para variar la decisión inicialmente adoptada, vale decir, que tienen la virtualidad *ex ante* de alterar los hechos relevantes para la investigación, tal y como estaban probados antes de prorrogar el plazo para investigar o antes de revocar la decisión por la cual se evaluó el mérito de la investigación, según sea el caso.

En tal virtud, en atención a la vigencia del principio de motivación en materia disciplinaria, a la Sala le asiste la doble carga de justificar en qué medida las pruebas a practicar podrían probar los hechos en forma diferente a los hasta ese momento demostrados, y por qué los hechos diferentes tendrían la capacidad de cambiar el curso de la investigación.

Esa carga motivacional, en este particular caso, involucra el deber de puntualizar cuáles hechos de los empleados para terminar la investigación podrían resultar alterados como consecuencia de las nuevas pruebas a recaudar al punto que justifiquen una conclusión diferente, como podría serlo, por ejemplo, una prueba que pueda demostrar *ex ante* que la conducta sí existió o si fue cometida por el disciplinable.

Ese es el ejercicio que le corresponde hacer a la Comisión para determinar si debe revocarse el auto de terminación del proceso, para que se practiquen las pruebas que alega el quejoso en su apelación.

El segundo argumento del recurso, como se sabe, alude a la presunta valoración equivocada de una prueba, por lo cual el análisis, en ese punto, se concreta en establecer si el dictamen de la calificación de invalidez del quejoso es suficiente para formular pliego de cargos.

Como se pudo anticipar, la evaluación de la investigación depende, por tanto, de resolver la disyuntiva entre formular cargos o terminar la investigación. Por lo tanto, es necesario pronunciarse sobre el mérito de la prueba que supuestamente se valoró en forma equivocada para formular cargos disciplinarios.

Así las cosas, todo depende, en definitiva, de si la prueba objeto de valoración supuestamente equivocada, de ser apreciada en la forma adecuada, tenía la capacidad de variar la eventual conclusión de que sí ocurrieron las conductas presuntamente acosadoras, que efectivamente constituyen falta disciplinaria, que fueron cometidas por los sujetos disciplinables a título de culpa o de dolo, y que no fueron cometidas al amparo de una causal eximente de responsabilidad.

Por todo lo expuesto, una vez esclarecidos los parámetros para evaluar el mérito de la investigación disciplinaria, en punto a la eventual necesidad de practicar pruebas adicionales o de valorar aquellas que fueron practicadas en forma adecuada, se revisará el caso concreto.

### **9.1.2.Caso concreto**

9.1.2.1. Las pruebas pedidas no conducen a desvirtuar el análisis de la primera instancia cuando evaluó el mérito de la investigación.

Las pruebas que a juicio del apelante no se practicaron corresponden, en primer lugar, a las testimoniales de Zayra Milena Murillo y Laura Peña, servidoras públicas del centro de servicios judiciales de Barrancabermeja, quienes, desde su perspectiva, resultan de fundamental importancia para determinar la responsabilidad disciplinaria del funcionario investigado, como quiera que podrían haber declarado que el acoso laboral se perpetuó aun después de la interposición de la queja disciplinaria contra el Secretario del Despacho, y que el entonces juez Carlos Daniel Arias omitió su deber de conjurar el abuso; y, en segundo lugar, a las documentales consistentes en el registro fílmico y el registro de ingreso y salida de los funcionarios los fines de semana, que supuestamente desvirtuarían los descargos del investigado y permitirían dar cuenta de su tendencia a no revelar la verdad.

En cuanto a las pruebas testimoniales, se observa que fueron solicitadas en la queja disciplinaria con fundamento en que podían atestiguar la situación de acoso laboral ocurrida en el despacho judicial en contra del quejoso, sin especificar, en concreto, cuáles de las circunstancias de modo, tiempo y lugar les podían constar.

En esa medida, para determinar si las pruebas que solicita el apelante decretar como argumento para revocar el auto de terminación es

necesario verificar, en primer lugar, (i) los hechos por los cuales se archivó la investigación para así poder establecer, en segundo lugar, (ii) si las pruebas no practicadas tienen la virtualidad de variarlos a tal punto que el resultado de la evaluación del mérito no hubiera conducido al archivo sino a la formulación de pliego de cargos.

De entrada, advierte la Corporación que la razón fundamental por la cual se ordenó la terminación del proceso en primera instancia, en lo que atañe al acoso de que pudo ser autor el disciplinable Arias Lozano, se concretó en que no existieron actuaciones que indicaran la comisión de una conducta de acoso laboral, considerando el trato que el entonces juez Arias Lozano le daba al quejoso, Sebastián Bautista.

En particular, encontró probado la Sala de primera instancia que:

- i. Los llamados de atención fueron justificados pues al cabo de cinco (5) meses en el cargo el quejoso ya debía contar con un conocimiento idóneo para desempeñar sus funciones en debida forma,
- ii. Los tres (3) procesos disciplinarios promovidos en contra del entonces citador Bautista, por parte del disciplinable Arias Lozano, estuvieron justificados en: falencias en la citación a audiencias penales, probadas con la constancia de audio

respectiva y el acta levantada a tal efecto; la remisión a Secretaría de las impugnaciones de fallos de tutela; y el diligenciamiento equivocado de despachos comisorios relacionados con la libertad de ciudadanos.

- iii. El disciplinable Arias Lozano no incurrió en ninguna conducta abusiva, más allá de golpear la puerta, en lo que se contradice el quejoso.
- iv. Las decisiones orientadas a evitar que el quejoso permaneciera en las instalaciones de la oficina o que continuara trabajando por fuera de ellas, se enmarcaron dentro de la jerarquía propia que suponía el ejercicio del cargo con el propósito de prevenir la reincidencia en los hechos denunciados por el quejoso.

Vistos los hechos en que descansa el archivo, lo primero que debe advertirse es que las pruebas testimoniales de las señoras Zayra Milena Murillo y Laura Peña, tal y como fueron solicitadas en la queja, no parecen tener ninguna relación próxima con los llamados de atención que recibió el quejoso, los procesos disciplinarios iniciados en su contra o las decisiones organizacionales adoptadas por el despacho en materia de horarios de trabajo, uso de los expedientes y trabajo en casa.

Si bien es cierto que Zayra Milena Murillo y Laura Peña fungieron, como lo afirmó el quejoso, como servidoras del centro de servicios judiciales

de Barrancabermeja, y en tal virtud pudieron haber eventualmente participado de alguna escena de acoso laboral, no es menos cierto que para esos mismos efectos la primera instancia practicó las testimoniales de Cristian Alberto Sánchez Silva y Adriana Rueda Hernández, en su condición de funcionarios del juzgado, y Carmen Patricia Alfonso Rodríguez y Carmelo José Castillo Rojas, como abogados que litigaron ante el despacho, sujetos a los que les constaban de primera mano los hechos por los que puntualmente se investigaba al ex juez Arias Lozano.

En efecto, no parece tener mayor sustento venir a insistir, ahora, en la práctica de dos nuevos testimonios, si se tiene en cuenta que Carmen Patricia Alfonso Rodríguez y Carmelo José Castillo Rojas, abogados litigantes ante el despacho en que laboraban tanto el disciplinable como el quejoso, dieron cuenta en sus declaraciones de ciertas y determinadas inconsistencias en las citaciones a cargo del señor Sebastián Bautista Salamanca, como que las presentaba con pocos días de antelación a la audiencia pese a que habían sido ordenadas por el juez con suficiente antelación.

Del mismo modo, los señores Alberto Sánchez Silva y Adriana Rueda Hernández rindieron declaración por los hechos que les constan como funcionarios del juzgado segundo penal del circuito de Barrancabermeja, en el que laboraban tanto el investigado Arias Lozano

como el presuntamente acosado, Sebastián Bautista Salamanca, y quienes coincidieron en el buen trato del antiguo juez a sus empleados.

En esa misma medida, no cabe duda que los testimonios practicados tenían una clara relación de proximidad con los hechos materia de la queja, toda vez que se trata de un presunto acoso laboral sucedido en el ámbito laboral de la práctica del juzgado segundo penal del circuito de Barrancabermeja. Entonces, si se practicaron dos testimonios de empleados y litigantes ante el juzgado, no parece haber una justificación razonable para considerar que las declaraciones de funcionarios del centro de Servicios Judiciales de Barrancabermeja, que no laboraban directamente para el juzgado, podrían tener la idoneidad para probar hechos diferentes a los ya acreditados en el plenario.

El análisis, por tanto, debe ser *ex ante*, lo que obliga en este caso a la Comisión a centrar sus consideraciones en torno a la pertinencia, conducencia y utilidad de la prueba, más allá de lo que realmente se probaría con ella en caso de ser practicada, pues eso sería tanto como desconocer la naturaleza excepcional del criterio en virtud del cual la práctica de pruebas luego de evaluado el mérito de la investigación es absolutamente excepcional. Practicar las nuevas a prevención desdibujaría por completo la estructura misma del proceso disciplinario, tal y como fue instituido.

En ese orden de ideas, si se revisa con detalle la solicitud de la prueba en la queja, no emerge ningún elemento de juicio que pueda justificar cómo los testimonios de las señoras Zayra Milena Murillo y Laura Peña podrían “modificar la situación”, tal y como fue evaluada por la primera instancia. A la misma conclusión se puede llegar luego de revisar nuevamente la queja disciplinaria, pues cualquier referencia a estas dos personas brilla por su ausencia.

En cambio, la regla aplicable para decretar la prueba testimonial, de acuerdo con el artículo 132 de la Ley 734 de 2002, es que el juez rechazará las pruebas notoriamente impertinentes y las manifiestamente superfluas o inútiles, tal y como lo asumió la primera instancia, dado que los testigos no trabajaban directamente en el despacho y, en consecuencia, de entrada no tendrían por qué haber presenciado las escenas en que el juez instruía o corregía al sujeto supuestamente acosado, ni en las que practicaba las diligencias frustradas por el actuar presuntamente negligente del quejoso, ni mucho menos aquellas en que planificó o comunicó las medidas para evitar que se prolongaran los efectos del acoso denunciado por el señor Sebastián Bautista Salamanca.

Aun así, no por todo lo expuesto puede afirmarse que esta Comisión descarta, de plano, que las nuevas pruebas materia de la apelación no puedan ser de utilidad al proceso. En realidad, lo que se quiere significar es que, en un estudio *ex ante*, que parte de la base de la información disponible en el proceso, no hay elementos de juicio que permitan inferir que ellas podrían cambiar el resultado de la actividad probatoria al punto de que la decisión de terminar el proceso, adoptada por la primera instancia, deba revocarse para formular, en su defecto, pliego de cargos.

Lo propio puede decirse respecto de los registros sobre las entradas y salidas de los funcionarios del despacho. En efecto, como se puede deducir de la queja, vista en forma sistemática con la apelación, esa prueba fue requerida y además decretada por el despacho con el propósito de corroborar que los demás funcionarios del despacho comparecían a trabajar en forma tardía, a diferencia del señor Bautista Salamanca, quien afirmó asistir en forma puntual, lo que le generaba frustración al no poder emplear todo el tiempo que comprendía la jornada para realizar las tareas que hacían parte de lo que a su juicio era una alta carga de trabajo.

Sobre el particular, la decisión de primera instancia se pronunció en el sentido de que todas las medidas de este estilo adoptadas por el

investigado Arias Lozano estaban enmarcadas dentro de la justa autoridad de que disponía, como director del despacho, no solo para organizar las condiciones de trabajo al interior del juzgado sino también para atender el legítimo propósito de evitar que se extendieran los efectos del acoso denunciado por el quejoso.

Así las cosas, los registros que dan cuenta sobre el ingreso y retiro de los funcionarios al despacho se considera por esta Comisión como una prueba que no ofrece ningún elemento de juicio que pudiera, *ex ante*, variar la decisión adoptada por la primera instancia al momento de evaluar el mérito de la investigación. Cuando menos no en este punto del proceso disciplinario.

9.1.2.2. El dictamen de calificación de invalidez no tiene el mérito probatorio suficiente para desvirtuar que el investigado Carlos Daniel Arias Lozano no omitió el deber de tomar medidas para impedir que continuara el presunto acoso laboral y sexual del Secretario del despacho en contra del quejoso.

Si bien se pudo corroborar que la Junta Nacional de Calificación de Invalidez efectivamente diagnosticó<sup>23</sup> al señor Sebastián Bautista

---

<sup>23</sup> Folios 517 a 523 del cuaderno principal.

Salamanca con un trastorno de estrés postraumático, de origen laboral y asociado con el presunto acoso del que pudo ser víctima, no se puede perder de vista que la causa de las condiciones estresantes fue la sola situación que rodeó las denuncias presentadas por el quejoso. Por su indudable pertinencia, a continuación se transcriben los apartes más relevantes del concepto médico [sic]:

Resulta concluyente que el estrés postraumático diagnosticado por el psiquiatra a partir de las evaluaciones clínicas se complementan y correlaciona positivamente con el análisis psicosocial del puesto de trabajo realizado por ARL POSITIVA en enero de 2017 a cargo de la psicóloga Leidy Bolívar, así como también con las solicitudes elevadas por el trabajador ante las autoridades competentes para que se le atendiera sobre los estresores laborales a los cuales estaba expuesto, dadas las situaciones amenazantes de las cuales se confesaba a ser víctima.

**En el entendido de que a las juntas no les corresponde determinar ni fallar sobre la existencia de hechos relacionados con acoso laboral, hay que resaltar que la presencia de tales denuncias sobre los aspectos resaltados, generaron per sé, condiciones estresantes para el caso que**

nos ocupa, comprobándose que el diagnóstico de estrés postraumático fue precedido de factores psicosociales intralaborales ya ilustrados por causa o con ocasión del trabajo. Se cotejaron los datos de la historia clínica psiquiátrica y psicológica, las denuncias del trabajador y lo analizado, al respecto, en APT.<sup>24</sup>

[negrilla y subraya fuera del texto original]

El dictamen, especialmente en los apartes transcritos y resaltados, da cuenta clara y expresa para esta Comisión de dos elementos que resultan fundamentales al efecto de establecer si la prueba fue erróneamente valorada:

En primer lugar, la salvedad de la Junta en el sentido de que el contenido de su dictamen en manera alguna se pronuncia sobre la existencia de los hechos relacionados con el acoso laboral.

Y, en segundo lugar, la causa del trastorno de estrés postraumático con que fue diagnosticado el señor Sebastián Bautista Salamanca por el dictamen, que se concreta, como lo precisa el documento, en que la presencia de las denuncias de acoso generó por sí sola la condición estresante.

---

<sup>24</sup> Folio 530, *ibídem*.

En tal virtud, es evidente que el dictamen de la Junta de Calificación de Invalidez no es prueba de los hechos que habrían ocasionado el acoso sino que, muy por el contrario, fueron las denuncias presentadas por el quejoso las que causaron la enfermedad laboral. En palabras más sencillas, en dictamen de calificación de invalidez se sirvió de las pruebas y piezas procesales de este proceso disciplinario, por lo que no es de recibo el argumento del apelante según el cual no se apreció este documento como un medio de prueba determinante para demostrar la responsabilidad disciplinaria del investigado Arias Lozano.

Así las cosas, el dictamen de la Junta no es prueba suficiente para demostrar objetivamente la comisión de la falta al punto que comprometa la responsabilidad disciplinaria del investigado, como lo exige el artículo 162 del Código Disciplinario Único y, en consecuencia, no le asiste razón al apelante en que fue apreciada en forma desacertada por la primera instancia.

## **9.2. Segundo problema jurídico.**

¿Debe revocarse el auto de terminación del proceso disciplinario debido a que la continuación de la investigación podía ser una oportunidad para que el quejoso contribuyera a esclarecer los hechos materia de la presunta falta disciplinaria?

**La Comisión Nacional de Disciplina Judicial sostendrá la siguiente tesis:**

No se debe revocar el auto de terminación del proceso puesto que (i) la investigación disciplinaria es una etapa procesal cuya terminación no depende de la participación del quejoso sino del mérito de las probanzas disponibles o del vencimiento del plazo previsto para el efecto y, además, (ii) porque la naturaleza oficiosa del proceso disciplinario supone que es el Estado al que le corresponde esclarecer los hechos materia de la investigación, de modo que la contribución probatoria del quejoso al proceso es una facultad optativa, pero no imperativo.

Para respaldar dicha afirmación, es de precisar que la etapa de la investigación disciplinaria culmina con el auto que decreta el cierre de la investigación, al paso que la fase de evaluación de la investigación inicia con el pliego de cargos o con el auto que ordena la terminación y el archivo, según sea el caso. Y, como se pudo anticipar, la finalización e inicio de una y otra depende solamente de la suficiencia de la prueba recaudada o de la expiración del plazo previsto para el efecto, pero de ninguna manera de la actividad o pasividad de los intervinientes.

Asimismo, la acción disciplinaria es pública, de titularidad del Estado<sup>25</sup>. Esa es la justificación de su carácter eminentemente oficioso, lo que involucra que se pueda iniciar y se deba adelantar de oficio<sup>26</sup>. Su ejercicio es, también, en ese orden de ideas, obligatorio para el servidor que tiene conocimiento de hechos disciplinariamente relevantes, que debe iniciar inmediatamente la investigación, si es competente, o ponerla en conocimiento de quien deba conocer del asunto, si no lo es.<sup>27</sup>

En mérito de lo expuesto, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales,

## RESUELVE

**PRIMERO:** CONFIRMAR la decisión de terminar y archivar el proceso disciplinario, proferida el veinticuatro (24) de julio de 2019 por la Sala

---

<sup>25</sup> ARTÍCULO 68. NATURALEZA DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria es pública.

<sup>26</sup> ARTÍCULO 69. OFICIOSIDAD Y PREFERENCIA. La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, o por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992. [...]

<sup>27</sup> ARTÍCULO 70. OBLIGATORIEDAD DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. El servidor público que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de posible falta disciplinaria, si fuere competente, iniciará inmediatamente la acción correspondiente. Si no lo fuere, pondrá el hecho en conocimiento de la autoridad competente, adjuntando las pruebas que tuviere.

Si los hechos materia de la investigación disciplinaria pudieren constituir delitos investigables de oficio, deberán ser puestos en conocimiento de la autoridad competente, enviándole las pruebas de la posible conducta delictiva.

Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Santander, en favor de Carlos Daniel Arias Lozano y Duperly Isolina Riaño Acelas, en su condición de titulares del juzgado segundo penal del circuito de Barrancabermeja, durante sus respectivos periodos funcionales.

**SEGUNDO:** EFECTUAR las notificaciones judiciales a que haya lugar indicando que contra esta decisión no procede recurso alguno. Para el efecto se debe enviar a los correos electrónicos de las partes copia integral de la providencia notificada, en formato PDF no modificable. Se presumirá que el destinatario ha recibido la comunicación cuando el iniciador acuse recibo. En este caso se dejará constancia de ello en el expediente y adjuntará una impresión del mensaje de datos y del respectivo acuse de recibo certificado por el servidor de la Secretaría Judicial.

**TERCERO:** Una vez realizada la notificación y efectuados los registros en las bases de datos de la corporación judicial, remítase la actuación al despacho de origen.

### **Notifíquese y cúmplase**

La anterior providencia fue discutida y aprobada por la Sala en la presente sesión.

JULIO ANDRÉS SAMPEDRO ARRUBLA  
Presidente

DIANA MARINA VÉLEZ VÁSQUEZ  
Vicepresidenta

MAGDA VICTORIA ACOSTA WALTEROS  
Magistrada

ALFONSO CAJIAO CABRERA  
Magistrado

JUAN CARLOS GRANADOS BECERRA  
Magistrado

CARLOS ARTURO RAMÍREZ VÁSQUEZ  
Magistrado

MAURICIO FERNANDO RODRÍGUEZ TAMAYO  
Magistrado

legis

YIRA LUCIA OLARTE ÁVILA  
Secretaria