Recibido:
17/02/2020
02:44 pm

Rama Judicial

Consejo Superior de la Judicatura
Sala Jurisdiccional Disciplinaria
Secretaría Judicial

Bogotá, D.C., 17 de febrero de 2020
Oficio No. SJ-KVGC-04327

Doctor
GUSTAVO ORLANDO FONSECA PÉREZ
Relator
Sala Jurisdiccional Disciplinaria
Consejo Superior de la Judicatura
Ciudad.

Respetado señor Relator:

Con la debida atención, y en cumplimiento a lo ordenado en sesión de Sala Ordinaria 04 del 22 de enero de 2020, me permito remitirle fotocopia de la providencia proferida por esta Sala en la fecha señalada anteriormente, con ponencia del Honorable Magistrado doctor PEDRO ALONSO SANABRIA BUITRAGO, la cual es objeto de publicación de acuerdo a lo decidido por los Honorables Magistrados.

Providencia proferida en Sala Ordinaria 04 del 22 de enero de 2020.

Radicado 201600282-01, constante de providencia con cuarenta y ocho (48) folios.
Magistrado Ponente doctor PEDRO ALONSO SANABRIA BUITRAGO.

Cordialmente,

Elaboró: Katherinne Gamba Corredor.
Cargo: Citador Grado V

YIRA LUCIA OLARTE ÁVILA
Secretaria Judicial

Anexo: Lo anunciado.

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
SALA JURISDICCIONAL DISCIPLINARIA

Bogotá, D. C., veintidós (22) de enero de dos mil veinte (2020)
Magistrado Ponente: **Dr. PEDRO ALONSO SANABRIA BUITRAGO**
Radicado: 63001110200020160028201
Aprobado según Acta No. 4 de la misma fecha.

Ref.: Apelación Sentencia Disciplinario Contra María del Pilar Vargas Malaver, Juez Quinto Civil Municipal De Armenia.

ASUNTO A TRATAR

Procede la Sala a pronunciarse sobre el recurso de APELACIÓN interpuesto por la disciplinada contra la sentencia adoptada el 4 de mayo de 2018, por medio del cual la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura del Quindío, sancionó con **DESTITUCIÓN DEL CARGO E INHABILIDAD GENERAL PARA EL EJERCICIO DE CARGOS PÚBLICOS POR UN TÉRMINO DE DIEZ (10) AÑOS**, a la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER**, en su condición de Juez Quinto Civil Municipal de Armenia, tras hallarla responsable de haber desatendido los deberes y prohibiciones descritos en el numeral 1° y 3° del artículo 153 de la Ley 270 de 1996, en concordancia con el numeral 6° del artículo 35 de la Ley 734 de 2002 y el numeral 1° del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006.

ANTECEDENTES FÁCTICOS

Mediante quejas presentadas por los doctores Jorge Mario Londoño Devia[1] y José Alejandro López Cardenas, en calidad de empleados del Juzgado Quinto Civil Municipal de Armenia, informaron acerca del comportamiento presuntamente irregular de la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER**, quien ocupa el mencionado cargo desde el 8 de octubre de 2015, y que a la fecha de presentación de las querellas, venía tratándolos de manera anómala, pudiéndose configurar un presunto acoso laboral con tales servidores judiciales[2].

Por su parte el doctor Jorge Mario Londoño Devia, en calidad de Oficial Mayor de ese despacho, manifestó que existe un acoso laboral por parte de la juez **VARGAS**

[1] Folio 1 y 2 del C.O-1

MALAVER aduciendo que lo presionaba por la entrega de trabajos en términos muy cortos que transgreden el ambiente laboral por el exceso de trabajo. Además, indicó, "*que se generan expresiones hacia él, en el sentido de que pida traslado hacia otro juzgado, por manifestar su inconformidad a realizar las sentencias de fondo, o ¿por qué no se va del Juzgado? Por reclamar debido a la carga laboral que está mal repartida*".

Del mismo modo manifiesto que *"su ejercicio sindical se ha visto perjudicado por la persecución que se está viviendo por parte de la Juez por ausentarse por instantes del despacho*".

ACTUACIÓN PROCESAL

1. Con el fin de establecer la ocurrencia de los hechos motivos de queja y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 150 de la ley 734 de 2002, mediante auto de fecha **25 de agosto de 2016**[3], la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Quindío, ordenó **APERTURA DE INDAGACIÓN PRELIMINAR** y dispuso la práctica de pruebas.

2. Se acreditó por parte del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Armenia Quindío, la calidad de disciplinable de la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER**, identificada con cédula de ciudadanía No. 40.047.087 de Tunja Boyacá, en su calidad de Juez Quinto Municipal de Armenia, desde 8 de octubre de 2015.

3. El 5 de septiembre de 2016, la disciplinable se pronunció frente a los hechos declarados, manifestó que el estrés del juzgado se estaba generando a causa de la excesiva asignación de trabajo, y en cumplimiento de su deber como titular del Juzgado ha tenido que llamar la atención de forma respetuosa a su personal para que aprovechen su horario laboral.

4. Posteriormente a la queja formulada por el doctor Jorge Mario Londoño Devia, por su parte el doctor José Alejandro López Cárdenas también formuló queja disciplinaria contra la funcionaria inculpada el 27 de febrero de 2017 y ratificando la misma en sesión del 30 de marzo de 2017, indicado las presuntas conductas generadoras de

[3] Folio 4 del C.O-1.

acoso laboral atribuibles a la juez, que se relacionan estrechamente con las circunstancias fáctica, entre otras cosas manifestó que la juez actúa de manera desafiante, sobre todo después de serle notificada la queja disciplinaria interpuesta, lanzándole el maletín hacia afuera del despacho, o agarrándole de un brazo para no dejarlo salir hasta tanto firmara su despido.[4]

5. Por su parte el Juzgado Quinto Civil Municipal de Armenia allegó estadísticas del del despacho a cargo de la juez inculpada del cuarto trimestre del año 2016[5].

6. Se acreditó antecedentes disciplinarios de la encartada, de los cuales dan cuenta que carece de los mismos.[6]

7. Mediante escrito allegado por el Juzgado Quinto Civil Municipal en Oralidad de Armenia se informó respecto de cómo estaba repartida la carga laboral de dicho despacho en cada uno de los empleados[7].

8. Adicionalmente el Doctor Jairo Enrique Vera Castellanos, Presidente del Consejo Seccional de la Judicatura del Quindío, para la época, manifestó mediante escrito de fecha 24 de enero de 2017 que se presentaron quejas contra el despacho de la Juez **VARGAS MALAVER**, por parte de los usuarios por mora en las actuaciones judiciales, también se presentaron denuncias por parte de los funcionarios adscritos al juzgado, indicando inconvenientes en el plano laboral y personal[8].

9. Debido a las denuncias presentadas el H. Magistrado Jairo Enrique Vera Castellanos, ofició a salud ocupacional para ayudar a mejorar el ambiente laboral pero la respuesta de la funcionaria fue descortés y desobligante.

10. En escrito de fecha 8 de febrero de 2017 la funcionaria allegó escrito manifestando posibles inconvenientes presentados al interior del despacho por la congestión judicial[9].

---

[4] Folio 94 del C.O-1
[5] Folio 28 a 38 del C.O-1.
[6] Folio 12 y 13 del C.O-1.
[7] Folio 25 al 29 del C.O-1.
[8] Folio 46 al 48 del C.O-1
[9] Folio 39del C.O-1

11. En oficio de fecha 1 de marzo de 2017, la doctora Dorían Stella Fernández López en calidad de Profesional Universitaria de la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo indicó que a raíz de solicitud presentada por el Presidente del Consejo Seccional de la Judicatura del Quindío se dio inicio a un trabajo de campo en el Juzgado referido con el apoyo de la ARL Positiva para asesorar a la juez del buen trabajo en equipo.[10]

12. Se allegó escrito de ASONAL JUDICIAL, mediante el cual le solicitó a la juez inculpada permiso sindical para que el doctor Londoño Devía pueda asistir a una junta. Además, consta respuesta de esa solicitud por parte de la juez informándole que solo concede permiso por 3 horas.[11]

13. El 6 de marzo de 2017, se incorporaron las indagaciones que se surtieron bajo los radicados 2017-00044 y 2017-00085, ya que estos tenían estrecha relación con los hechos de la presente investigación, debido a que tratan de un presunto acoso laboral de parte de la funcionaria con algunos de sus subalternos, por ello se dispuso a citar a los determinados quejosos para que realizaran la ampliación de la queja, y a los servidores y ex servidores públicos quienes conocían del ambiente laboral del juzgado.[12]

14. También se trajo a colación las declaraciones de empleados y ex empleados los cuales expusieron que se hacían tratos de forma irregular al interior del Juzgado. De estas declaraciones fueron allegadas pruebas por parte de los quejosos y de la Presidencia del Consejo seccional de la Judicatura del Quindío.

15. El 16 de marzo de 2017, la disciplinable le otorgó poder al abogado Miguel Cardona Perdomo con el objetivo que la representara en el presente proceso.

16. Posteriormente se recogió las siguientes declaraciones[13] de los funcionarios judiciales, las cuales la Sala *a quo* relacionó así:

---

[10] Folio 44 del C.O-1.
[11] Folio 58y 59 – 60 y 61 del C.O.1
[12] Folio 62 y 63 del C.O-1
[13] Folio 93 a 96 y 133 a 135 del C.O-1

JORGE MARIO LONDOÑO DEVIA:

Oficial Mayor del Juzgado Quinto Civil Municipal de Armenia, para la época; hizo un detenido análisis de las circunstancias que dieron lugar a la presentación de la queja disciplinaria contra de la funcionarla judicial, indicando cuál había sido su posición en los múltiples altercados originados en el desarrollo de los quehaceres diarios del Despacho Judicial. Además, refirió algunos hechos relevantes que generaron molestia en los integrantes del Juzgado, y en los que la actitud de la Jueza fue inapropiada, entre los cuales se encuentra diferente actitudes y comportamientos agresivos hacia los empleados de parte de la Juez, a pesar de las diferentes reuniones efectuadas para buscar la mejoría del clima laboral en el despacho, no ponía compromiso sino por el contrario, se tornaba desafiante y molesta causando un ambiente laboral pesado.

Expresó el quejoso, que en vista del estrés laboral generado tanto por el exceso de trabajo, como por los malos manejos del despacho por parte de la Doctora **MARÍA DEL PILAR**, decidieron acudir ante la Administradora de Riesgos Laborales, a objeto se hiciese visita por parte del área de Salud Ocupacional, la cual se llevó a cabo, culminando con una reunión en cabeza del Presidente del Consejo Seccional de la Judicatura del Quindío, Dr. Jairo Enrique Vera, en la que la investigada se comportó, presuntamente, de manera grotesca con el Magistrado en mención.

JOSÉ ALEJANDRO LÓPEZ CÁRDENAS

Expuso el denunciante, que su labor en el despacho, en principio, fue como Judicante. Posteriormente la Dra. **VARGAS MALAVER** lo nombró Oficial Mayor del mismo. Los hechos declarados no distan de las manifestaciones efectuadas por el otro quejoso, puesto que, en su ampliación, señaló controversias muy similares a las ya planteadas en su momento por el Dr. Londoño Devia. Además, hizo alusión a algunos acontecimientos ocurridos en el desarrollo de sus funciones, frente a la Juez, en medio de las cuales, según él, actuó de manera desafiante, sobre todo después de serle notificada la queja disciplinaria interpuesta, *lanzándole el maletín hacia afuera del despacho, o agarrándole de un brazo para no dejarlo salir hasta tanto firmara su despido (sin justa causa).*

Estimó el denunciante, que esas circunstancias, sumadas a otras de carácter personal, originaron un "*trastorno de pánico*" que le fue diagnosticado.

6. Las demás personas citadas a rendir testimonio, también declararon, bajo la gravedad de juramento, en relación con los hechos originarios de la presente actuación. De los mismos se compendió lo siguiente:

MYRIAM MESA ROMERO:

Su labor en el mentado despacho judicial fue en condición de Oficial Mayor, con posterioridad se empleó como enlace entre el mismo Juzgado y el Centro de Servicios para los Juzgados Civiles Municipales de Armenia. Aseveró que al igual que sus ex compañeros denunciantes, también tuvo algunos inconvenientes con la Dra. **VARGAS MALAVER**, ello por errores comunes en las tareas diarias del despacho. Además, al solicitarle permiso compensatorio, la misma no quiso otorgárselo, alegando la cantidad de trabajo que se debía evacuar allí. Sin embargo, con asombro, se percató que al día siguiente la Dra. **MARÍA DEL PILAR**, sí hizo uso del compensatorio aludido.

Por último, indicó que al explicarle acerca de nuevas alternativas de trabajo para el Juzgado, las cuales ya venían siendo empleadas por otras Unidades Judiciales, con el objeto de evacuar los cuantiosos expedientes, no le agradó tal apreciación, considerando que eran reparos a sus directrices.

GLORIA YOLIMA RIVERA ARANA

La Psicóloga Gloria Yolima manifestó haberle sido solicitada a través del Consejo Seccional de la Judicatura, una Consultaría en el Juzgado debido a que se estaba generando un atraso en el trabajo. Expresó que se llevó a cabo Consultaría Individual, en la cual se enteró de los conflictos que se venían suscitando entre los empleados adscritos a esa Unidad Judicial. Explicó cómo los servidores le ponían de presente la situación del Juzgado, indicándole que la Sra. Juez no acogía las recomendaciones que se hacían, así como el mal ambiente laboral del Despacho.

NATALIA CANO RODRÍGUEZ

La Deponente expresó haber sido Judicante del despacho por algún tiempo, y después suspender su práctica para ser nombrada como Oficial Mayor de ese Juzgado. Expuso cuál es la situación de estrés profesional manejada por el Juzgado, teniendo en cuenta la excesiva carga que allí existe, dando ello lugar a un ambiente laboral pesado.

DOCTOR JAIRO ENRIQUE VERA CASTELLANOS

El Presidente del Consejo Seccional de la Judicatura del Quindío, en condición de denunciante y dado que con ocasión a su calidad de Magistrado, también puso en conocimiento de esta Sala los hechos génesis de la denuncia disciplinaria, manifestó cómo fue que se enteró de las situaciones que venían aconteciendo al interior del Juzgado Quinto Civil Municipal de Armenia, a través de algunos de los servidores judiciales relacionados en la queja, quienes en busca de apoyo, se acercaron a su despacho y en sollozos, le comentaron las situaciones acontecidas. Manifestó el Dr. Vera, su interés por mejorar el funcionamiento del despacho judicial, y la búsqueda por salvaguardar los derechos de las personas que se encuentran adscritas a ese Juzgado.

Continuó su relato, expresando que se han llevado a cabo todas las medidas para solucionar las dificultades del Juzgado, a través de la Coordinación de Seguridad y Salud en el trabajo, de Consultarías por parte del área de Salud Ocupacional del Distrito Judicial de Armenia. Además, precisó que al realizarse una reunión para determinar las condiciones del despacho después de la intervención de los entes mencionados, se presentó un irrespeto hacia él, como Magistrado Presidente del Consejo Seccional de la Judicatura del Quindío, mostrándose una conducta reprochable y desobligante de parte de la Funcionaría disciplinada. De los anteriores hechos, fue Informada la Sala Disciplinaria a objeto realizar la investigación pertinente.

Finalmente, indicó que con ocasión a todo lo manifestado, sumado a la falta de dirección del despacho, ha desembocado en la congestión del Juzgado en un mayor porcentaje que las demás Unidades Judiciales.

ANA MARÍA ROJAS MAYA

Explicó la Dra. Rojas Maya que se desempeñó como secretaria del despacho, haber sostenido un trato normal con la Sra. Juez. En relación con el despido del Dr. José Alejandro López, indicó haber recibido instrucciones de la Dra. **VARGAS MALAVER**, para hacer el nombramiento de una nueva persona en el cargo que ejercía dicho empleado; esto se dio justo después de la notificación que le hizo el citador de la Sala Disciplinaria, acerca de una denuncia formulada en su contra, sin haber, hasta aquel momento, el rumor de alguna hoja de vida y/o nombre de persona que reemplazaría al abogado en comento.

ANA BEATRIZ SALAZAR

La doctora Ana Beatriz explicó haber laborado en el Despacho Quinto Civil Municipal de Armenia, como secretaria. Hizo referencia a que, pasados los primeros días de trabajo con la Sra. Juez **VARGAS MALAVER**, el ambiente laboral se tornó más tenso, desmejoró, sin existir recepción acerca de las inquietudes y propuestas que se hacían.

DORIAN STELLA FERNÁNDEZ LÓPEZ

La declarante, en su condición de Coordinadora de Seguridad y Salud en el trabajo al interior del Distrito Judicial de Armenia, adujó que algunos de los servidores judiciales del Juzgado recurrieron a su oficina para que fuese ella quien les indicara cuál era el conducto que debían seguir a objeto de mejorar el ambiente laboral entre los integrantes del despacho y la Sra. Juez. Seguidamente, manifestó que como es del resorte de la Corporación hacer un acompañamiento en este tipo de casos, así se hizo, realizando las respectivas consultarías en compañía de la psicóloga de la Administradora de Riesgos Laborales.

También expresó que otra de las circunstancias por las cuales intervino el área que dirige, fue debido a que el Magistrado Presidente del Consejo Seccional de la Judicatura, Jairo Enrique Vera le ofició solicitar aquella intervención por el estrés laboral presentado en dicho despacho.

17. Atendiendo el requerimiento elevado por la Sala *a quo*, la Presidencia del Consejo Seccional de la Judicatura del Quindío, informó a través de comunicación CSJQUO17-710, que para el año 2016 algunos Juzgados, entre ellos el Quinto Civil Municipal de Armenia, realizaron propuesta de mejoramiento al servicio, en la que solicitaron la creación de nuevos cargos para los Juzgados y a los Juzgados de Ejecución y de pequeñas causas y competencia múltiple.

18. Mediante auto del **22 de agosto de 2017,** de conformidad con lo establecido en los artículo 152 a 154 de la Ley 734 de 2002, dispuso la apertura de **INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA** contra la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER**, en su condición de Juez Quinto Civil Municipal de Armenia, por presunto acoso laboral[14]. Decisión notificada a la investigada conforme los preceptos referidos en la Ley 734 de 2002[15].

19. Se anexó el certificado de antecedentes No.668064 de la disciplinada, la cual no registraba sanción disciplinaria[16].

20. El **18 de septiembre del 2017**, se dispuso el **CIERRE DE INVESTIGACIÓN**, dentro del término legal conforme a lo previsto en el artículo 53 de la Ley 1474 de 2011, quedando en firme, como lo informa la constancia secretarial del 2 de octubre de 2017.

21. El 20 de octubre de 2017, fue proferido **PLIEGO DE CARGOS** a la Juez **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER** dentro de la presente Investigación, por la presunta infracción de las faltas contenidas en los numerales 1) en concordancia con el numeral 6) del artículo 35 de la Ley 734 de 2002, y el numeral 1) del artículo 2 de la ley 1010 de 2006, y 3) ambos del artículo 153 de la ley 270 de 1996[17]. Esto con

[14] Folios 167 del C.O.1
[15] 163 del C.O.1
[16] Folio 164 del C.O.1
[17] Folion170 al 214 del C.O-1

ocasión a dos cargos; el primero de ellos por acoso laboral y el segundo por irrespeto a superiores.

22. **DOSIMETRÍA SANCIONATORIA.** En ese sentido procedió a la **calificación de la falta** pronunciándose frente la gravedad de la falta, calificada como **FALTA GRAVÍSIMA.** Sosteniendo que este tipo de faltas tienen la singularidad de encontrarse, de manera expresa, en la ley en virtud del principio sancionatorio "*nulla poena sine lege certa*" que prescribe la obligación que tiene el Estado de establecer aquellas conductas que por su grave afectación a la función pública, se entienden como las conductas más reprochables a nivel disciplinario. En este asunto, la Sala *A quo* no encontró impedimento alguno para iterar la calificación de Falta Gravísima, dado que la conducta dolosa de la funcionaria trae consigo la exigibilidad de un comportamiento acorde a sus deberes como servidora judicial; en consecuencia, se origina el reproche más riguroso que puede otorgarse dentro de esta Jurisdicción Especial Disciplinaria, establecido por el numeral 1, artículo 10 de la ley 1010 de 2006.

23. El 7 noviembre de 2017, la doctora **VARGAS MALAVER**, estando dentro los términos, presentó **ESCRITO DE DESCARGOS**, la cual manifestó circunstancias, que a su parecer la eximen de responsabilidad disciplinaria, insistiendo en su actuar correcto, y a las apreciaciones que los quejosos hicieron realizó una crítica. Se tiene además que la inculpada mediante múltiples escritos allegados a la primera instancia se opuso insistentemente a las denuncias incoadas por los quejosos Londoño Devia y López Cárdenas, oponiéndose a los testimonios de quienes declararon en esta investigación, aludiendo no ser cierto ninguno de los cargos imputados en su contra, y haber omitido el trámite administrativo conciliatorio interno del presunto acoso. Dijo no estar probadas las circunstancias de tiempo, modo y lugar respecto de conductas tipificadas y sancionadas como constitutivas del acoso laboral, conforme a las exigencias de la ley 1010 de 2006.

Frente al **primer cargo,** por acoso laboral, alegó la inexistencia de actos constitutivos de acoso, examinando las ampliaciones de queja rendidas por los Dres. Jorge Mario Londoño, Alejandro López Cárdenas pues a su juicio los hechos no son constitutivos de acoso laboral, obedecen a requerimientos hechos por la Juez en ejercicio de sus funciones relacionadas con los procesos asignados a los quejosos dentro del

ejercicio de sus funciones, los cuales son legítimos, y corresponden al normal desarrollo de un despacho judicial. Finalmente. Finalmente, frente al **segundo cargo** manifestó que no existe prueba alguna del dicho por el doctor Jairo Enrique Vera Cárdenas, pues como lo indicó en su declaración, no hubo ningún testigo presencial del supuesto encuentro, entre la Juez y el quejoso; por el contrario, lo que se evidencia de la declaración es el trato grosero e irrespetuoso del quejoso para con la Juez. Descargos que más adelante se entran a analizar.[18]

24. El 9 de noviembre de 2017, la investigada allegó revocatoria de poder conferido, el cual se entiende revocado hasta 5 días después de la presentación de la revocatoria.

25. Por su parte, el doctor Miguel Cardona Perdomo, en su condición de apoderado de la disciplinable, el mismo 9 de noviembre de 2017, presentó **escrito de descargos**, mediante el cual controvirtió los elementos materiales probatorios decretados hasta ese momento, solicitó el decreto de pruebas, y propuso causal de nulidad[19].

26. La disciplinable el 10 de noviembre de 2017, **adicionó sus descargos**, solicitando que se accediera a la terminación del proceso disciplinario; de igual manera, al considerarlo necesario, llevó a una solicitud probatoria, aportando la documentación que respaldaba su descargo[20].

27. Respuesta a la nulidad

El 15 de diciembre de 2017, fue resuelta la solicitud de nulidad impetrada por el abogado defensor de la Juez **VARGAS MALAVER**, por las causales de (i) violación del derecho de defensa, y (ii) la existencia de irregularidades sustanciales que afectan el debido proceso. La Sala *a quo* después de hacer un estudio a ambas causales, decidió denegarlas. En el mismo auto, se aceptó la renuncia del doctor Miguel Cardona Perdomo, como abogado defensor.[21] Nulidades que más adelanten se desarrollaran.

---

[18] Folio 220 al 227 del C.O-2
[19] Folio 235 al 308 del C.O-2
[20] Folio 310 al 314 del C.O-2
[21] Folio 328 al 343 del C.O-2

28. El 11 de enero de 2018, la endilgada solicitó que no fuese considerado para su defensa el escrito de descargos presentado por su abogado defensor Miguel Cardona Perdomo, además presentó **nueva solicitud de nulidad** por la vulneración al debido proceso y el derecho a la defensa, a partir del auto de apertura de la investigación, justificándose en irregularidades sustanciales que había incurrido la Sala, el presente escrito no referenciaba la interposición de ningún recurso interpuesto por la Juez **VARGAS MALAVER.**[22]

29. El 26 de enero de 2018, quedo en firme el auto que convocó a juicio a la Juez Quinto Civil Municipal de Armenia, se resolvió decretar las pruebas solicitadas por la investigada y su defensa. De otro lado, se estimó pertinente decretar de oficio, otras pruebas que, a juicio de esta autoridad disciplinaria, serían de utilidad para la etapa de juzgamiento. Se logró el recaudo de tal material probatorio.[23]

30. El 31 de enero de 2018, la investigada interpuso recurso de reposición, y en subsidio de apelación contra el auto fecha 26 enero de 2018, aduciendo que, se debía resolver primero la solicitud de nulidad promovida el 11 de enero pasado, y se opuso a la práctica de pruebas decretadas de manera oficiosa, y anexó nuevo documentos como fue la calificación de servicios del año 2016 y otros documentos.[24]

31. El 19 de febrero de 2018, se dio respuesta a lo solicitado por la disciplinable, la Sala *a quo* consideró para efectos de la defensa de la disciplinable no tener en cuenta los descargos realizados por quien era su apoderado, doctor Miguel Cardona Perdomo, y respecto a la solicitud de nulidad a partir de auto de apertura. Consideró denegar la nueva nulidad invocada por no estar prevista en el artículo 207 de la Ley 734 de 2002, y no reponer el auto de pruebas del 26 de enero de 2018 y denegar el recurso de apelación incoado[25].

32. En la misma fecha se señaló mediante auto separado nueva calenda para llevar a cabo las diligencias de declaración y ampliaciones de queja fijadas en el auto de pruebas del 26 de enero de 2018.

---

[22] Folio 345 al 346 del C.O-2
[23] Folio 350 al 354 del C.O-2
[24] Folio 369 al 402 del C.O-2
[25] Folio 421 al 435 del C.O-3

33. El 13 de marzo de 2018, se llevó a cabo ratificación de queja decretada de oficio a los doctores Jorge Mario Londoño Devia, y José Alejandro López Cárdenas, quienes expusieron las circunstancias que originaron el presunto acoso laboral de parte de la Juez **VARGAS MALAVER**. Por su parte el El H. Magistrado Vera Castellanos del Consejo Seccional de la Judicatura del Quindío, relató hechos similares, manifestando que varios de los funcionaros del juzgado se acercaron a su despacho exteriorizándole los abusos por parte de la juez hacia ellos, en ese sentido se enteró de la situación por esas quejas, en los que todos concluían comportamientos agresivos hacia los empleados de parte de la Juez, y no por los inconvenientes ocasionados en la reunión efectuada con éste para buscar la mejoría del clima laboral en el despacho. En dicha diligencia, le fue reconocida personería al doctor Alfonso Aliño Vargas Sandoval, quien funge como apoderado de confianza de la investigada.[26]

34. El 2 de abril de 2018 se corrió traslado a los sujetos procesales para presentar **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN**, la Juez **VARGAS MALAVER**, atacó los cargos que le fueran formulados el 20 de octubre de 2017, por múltiples escritos como se dijo líneas atrás. Igualmente analizó las contradicciones en que, presuntamente, pudieron haber incurrido los quejosos a través de sus ampliaciones de queja, por cuanto manifestó que el trato siempre fue digno y con respeto hacia ellos refiriendo que el rendimiento laboral por parte su trabajadores era débil y además que los testigos allegados a la presente actuación no refieren con claridad dichas situaciones como ser *desafiante,* pues alguno de ellos son presenciales y otros no, por lo tanto, a su juicio no logran dar fe de la situación real. Adujó que tales circunstancias no podían corresponder a una conducta asociada con el acoso laboral; trajo a colación las declaraciones tomadas a lo largo del trámite procesal, que, según ésta, dan cuenta de ello, como los de Ana María Rojas Maya.

    Frente al irrespeto a los superiores, como segundo cargo imputado, explicó que, al haber señalado el H. Magistrado Vera Castellanos, que no ponía en conocimiento los hechos por haber sido irrespetuosa con él, sino más bien por las constantes quejas de los empleados. Existe, en su sentir, carencia de motivación por inexistencia de los fundamentos de hecho.

---

[26] Folio 470 al 478 y 479 al 484 del C.O-3

Expuso también, haberse llevado un tratamiento con salud ocupacional, en el que se presentó la omisión del trámite establecido para los presuntos casos de acoso laboral. Seguidamente señaló cuál ha sido su labor en el despacho, y la producción del mismo en el periodo 2016.

En relación con el mal clima laboral, y la exigencia de los empleados a la Sra. Juez por falta de colaboración en las labores del Juzgado y exceso de carga laboral, manifestó la existencia de prueba de la colaboración y compromiso en la realización de las funciones del Juzgado. Finalmente, por medio del mismo escrito, aludió, a las supuestas falsedades y contradicciones entre las declaraciones rendidas en audiencia y el material probatorio obrante en el expediente, señalando que los testigos no refiere ninguna de las condiciones señaladas por los denunciantes como tener un *tono desafiante y amenazante*, pues parte de ellos no son testigos presenciales, por lo tanto, no logran dar fe de la situación real. [27]

35. El 9 de abril pasado, la Juez **VARGAS MALAVER** presentó escrito de transcripción de ampliaciones de queja y testimonio, recepcionados el 13 de marzo de 2018[28].

36. El día 17 de abril, habiendo vencido el término de diez días concedido a los sujetos procesales para presentar alegatos, ingresó en turno al despacho, con el objeto de elaborar el fallo que corresponda a derecho.[29]

LA SENTENCIA APELADA

Evacuada la etapa de pruebas y surtido el traslado para alegar de conclusión y para que el Agente del Ministerio Público rindiera concepto, la Sala *a quo*, mediante providencia de fecha 4 de mayo de 2018[30] emitió sentencia, disponiendo imponer sanción con **DESTITUCIÓN DEL CARGO E INHABILIDAD GENERAL PARA EL EJERCICIO DE CARGOS PÚBLICOS POR UN TÉRMINO DE DIEZ (10) AÑOS**, a la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER**, en su condición de Juez Quinto Civil Municipal de

[27] Folio 487 al 494 del C.O-3
[28] Folio 496 al 510 del C.O-3
[29] Folio 511 del C.O-3
[30] Folio 514 al 569 del C.O-3

Armenia, tras hallarla responsable de haber desatendido los deberes y prohibiciones descritos en el numeral 1° y 3° del artículo 153 de la Ley 270 de 1996, en concordancia con el numeral 6° del artículo 35 de la Ley 734 de 2002 y el numeral 1° del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006. Normas estas que la obligan a dar un tratamiento ***cortés*** a sus compañeros y a sus subordinados, así como le prohíbe, tajantemente, ***ejecutar actos de violencia*** contra los mismos, buscando protegerles de ***maltrato laboral,*** ante la circunstancia un presunto acoso laboral como se estudiará adelante.

Señaló el *a quo* en primer término, que el doctor Jorge Mario Londoño Devia, expuso, en dos ocasiones a través de la ampliación de la queja, los malos tratos presentados por la Sra. Juez, **VARGAS MALAVER**, contra los empleados del citado juzgado y en especial para él, ya que utilizaba frases despectivas cómo, "*¿usted cree que los señores Magistrados también trabajan?', "¿Por qué no busca para donde Irse?"; "usted es una mala persona*", Adicionó el quejoso que la funcionaria también lanzaba los expedientes, o golpeaba el escritorio configurando la figura de acoso laboral en modalidad de maltrato.

Por su parte el Dr. José Alejandro López Cárdenas, quien también fungió como empleado del citado Juzgado, expresó inconformidades con el actuar de la Sra. Juez; manifestado como eran los tratos de la disciplinable después de la queja presentada por el doctor Londoño Devia, la referida comenzó actuar de manera displicente con los empleados del despacho, se alteraba, daba órdenes que no ayudaban al trabajo, inclusive en un momento arrojó su maletín en donde se hallaba su computador, fuera de la oficina. También reclamaba por errores comunes, a tal punto de pretender que renunciará forzosamente, impidiendo, en alguna ocasión, su salida del Juzgado hasta tanto firmara su carta de renuncia, teniendo como prueba de esa situación a sus compañeros de labores, la psicóloga de la ARL y el Honorable Magistrado Vera Castellanos.

También rindió declaración la señora Myriam Mesa, ex empleada del despacho, manifestó haber tenido algunos inconvenientes con la Juez **VARGAS MALAVER**, a causa de errores comunes en tareas diarias del juzgado, además en una ocasión le solicitó un permiso de un compensatorio por unas elecciones en donde participó mediante voto el cual no se otorgó, alegando la cantidad de trabajo, compensatorio que

dicha Juez tomó al día siguiente. Además, la ex funcionaria sugirió nuevas estrategias de trabajo, las cuales no fue de su agrado.

De igual manera, la psicóloga Gloria Yolima Rivera Arana, quien fue solicitada por el Consejo Seccional de la Judicatura para hacer una Consultoría en el despacho, por atrasos de trabajos; indicó haber llevado a cabo Consultoría individual, en la que se percató de los conflictos presentados entre las personas adscritas al Juzgado. Agregó que los empleados judiciales le manifestaban que la funcionaria inculpada no aceptaba las recomendaciones que se hacían, y que el anormal desarrollo del Juzgado se debía al mal ambiente laboral.

La doctora Natalia Cano Rodríguez, quien se desempeñaba como Oficial Mayor al momento de declarar, expuso la situación del Juzgado en cuanto al estrés profesional por la excesiva carga laboral, dando lugar a la existencia de un desagradable clima laboral.

Por su parte el H. Magistrado Jairo Enrique Vera, adscrito al Consejo Seccional de la Judicatura del Quindío, puso en conocimiento las circunstancias genitoras de esta actuación disciplinaria, indicando que su interés ha sido el mejoramiento del despacho judicial, y la búsqueda de salvaguardar los derechos de las personas que se encuentran adscritas al Juzgado.

La doctora Ana María Rojas Maya, quien se desempeñó como Secretaria del citado despacho, expuso tener un trato normal con la funcionaria, con relación del despido del Dr. José Alejandro Cárdenas, señalando que recibió instrucciones por parte de la disciplinaba de hacer la posesión de una nueva persona a ese cargo. Ello después de ser notificada de la denuncia en su contra.

Del mismo modo la doctora Ana Beatriz Salazar manifestó que laboró en el cargo de secretaría y que percibió ambiente laboral tensó donde no se aceptaban críticas ni estrategias de ayuda al Juzgado, de igual manera la doctora Dorian Stella Fernández López, Coordinadora de Seguridad y Salud en el trabajo al interior el Distrito Judicial de Armenia, señaló que fue requerida por los empleados del despacho con el objetivo de que indicará que conducto debía desarrollar para mejorar el ambiente laboral y de oficio

por el Presidente de Consejo Seccional de la Judicatura del Quindío, con el fin de verificar el estrés laboral.

De los anteriores testimonios rendidos por los diferentes empleados y ex empleados del juzgado, la Sala Primigenia logró apreciar la notoria existencia de una problemática de estrés laboral la cual tiene génesis en el exceso de carga laboral esto debido al atraso que presentaba el Juzgado, situación que produjo que la titular del despacho la Juez **VARGAS MALAVER**, tomará una actitud en contra de sus compañeros generando un ambiente laboral pesado. En igual sentido la Sala *a quo* señaló que si bien es cierto, el Juzgado presentaba problemas de exceso de trabajo, esto no es justificante para afectar la relación de los compañeros, máxime cuando en este tipo de dificultades, lo que se requiere es un trabajo en equipo que permita desarrollar las actividades propias del Juzgado de manera pronta y efectiva.

Faltando así a su deber como Juez como directora del despacho debió establecer alternativas para mejorar el desempeño judicial, y no como se vislumbró en muchos testimonios recaudados en la investigación disciplinaria, que, ni siquiera acogía las sugerencias que le hacían sus compañeros de trabajo.

ACOSO LABORAL Y DIGNIDAD HUMANA.

La Sala *a quo* realizó un análisis de que es el acoso laboral y como este afecta la dignidad humana, examinando que si bien es cierto el trabajo es un pilar fundamental para la sociedad desde una perspectiva constitucional, este no tiene que realizarse a toda costa, si no, que posee un límite que es el principio de dignidad humana, el cual debe permanecer como base ontológica del Estado de derecho, pues en rigor el estado existe únicamente, en cuanto ejerza todas las actividades posibles para garantizar la dignidad de la persona, es por ello que toda problemática que se suscitan con el acoso laboral deben entenderse en términos dignidad del trabajador.

Como fundamento de lo anterior, trajo a colación la sentencia C-282 de 2007, M.P: Álvaro Tafur Gal vis refiere:

"*... en general, todo ultraje contra la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en virtud de una relación laboral, deben ser prevenidas, corregidas y sancionadas.*

(...)

Como no es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana, es claro que la garantía de un trabajo digno y justo (arts. 25 y 53), que proteja a la persona contra hostigamientos y conductas abusivas, es una obligación constitucional frente a la cual no es posible hacer exclusiones".

Reiteró lo expuesto en la sentencia C- 898 de 2006 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, en donde se establece un parámetro fundamental la inescindibilidad que existes entre los conceptos de trabajo y dignidad humana:

"*No es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana. Al contrario, como las relaciones laborales se presentan en contextos de jerarquía del empleador y de subordinación del empleado, el riesgo de que el trabajador sea lesionado en su dignidad como ser humano es claro y presente. Por ello, el propio constituyente señaló que el trabajo habría de desarrollarse "en condiciones dignas y justas".* (...)

También trajo de presente un concepto de la OIT los que se refieren a un "trabajo decente" expresando lo siguiente:

"*Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.*

Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social."

ASPECTO OBJETIVO DE LA CONDUCTA.

En el caso en concreto la Sala Primigenia le formuló a la juez **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER** los siguientes cargos:

> "*Por tal razón, corresponderá a la señora Juez afrontar la presunta infracción de la falta descrita en el numeral 1) del artículo 153 de la ley 270 de 1996, en concordancia con el numeral 6 del artículo 35 de la ley 734 de 2002 y el numeral 1 del artículo 2, de la ley 1010 de 2006, así como también en el numeral 3) del artículo 153 de la ley 270 de 1996, normas estas que la obligan a dar un tratamiento cortés a sus compañeros y a sus subordinados, así como le prohíbe, tajantemente, ejecutar actos de violencia contra los mismos, buscando protegerles de maltrato laborar.*
>
> ***"ARTÍCULO 153. DEBERES**. Son deberes de los funcionarios y empleados, según corresponda, los siguientes:*
>
> *1. Respetar, cumplir y, dentro de la órbita de su competencia, hacer cumplir la Constitución, las leyes y los reglamentos.*
> *(...)*
> *3. Obedecer y respetar a sus superiores, dar un tratamiento cortés a sus compañeros y a sus subordinados y compartir sus tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito.*
> *(...)*
> ***ARTÍCULO 35. PROHIBICIONES**. A todo servidor público le está prohibido:*
> *(...)*
> *6. Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos, compañeros* de trabajo, demás servidores públicos, o injuriarlos o calumniarlos".

El Magistrado Sustanciador dispuso infracción consagrada en la Ley 1010 de 2006 que define la figura del acoso laboral de la siguiente forma:

> ***"ARTÍCULO 2°. 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.

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."*

Refirió el *a quo* que de acuerdo el artículo 6 de Ley 1010 de 2006, el sujeto activo de la conducta acoso laboral es la persona que se desempeñe como superior jerárquico tenga calidad de jefe estatal, así como los servidores públicos que se desempeñen en una dependencia pública.

En ese orden, la Sala Primigenia analizó cada una de las conductas desplegadas por parte de la Juez **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER** así:

1. Lo que se refiere a la presión por parte de la Juez a sus subalternos, exigiendo la juez la entrega de todos los trabajos delegados en términos breves, para esa conducta no se encuentra enmarca en los numerales del artículo 153 de la Ley estatutaria, sin embargo esta conducta desato un estrés laboral, lo que causa una menor eficiencia de la labor, por lo cual el *a quo* hizo reproche frente a este actuar, pero no hubo lugar de imputar cargo alguno.

2. Frente a las expresiones y gestos descomedidos hacia los empleados de la Unidad Judicial que direccionaba la disciplinaba. En atención a lo preceptuado en el artículo 153-1 de la Ley Estatutaria de Administración de Justicia, en concordancia con el numeral 6 del artículo 35 de la ley 734 de 2002 y el numeral 1 del artículo 2, de la ley 1010 de 2006, la Sala *a quo* catalogó como falta gravísima el actuar de la Juez,

basadose en la modalidad dolosa. Se estructuró dicha falta, en los múltiples maltratos verbales, soberbia e irrespeto en la relación con los empleados adscritos al despacho.

Tal circunstancia la encuadró en el numeral 3 del artículo 153 de la ley 270 de 1996, por cuanto dispone el comportamiento de todo servidor judicial, así:

> *"obedecer y respetar a sus superiores, dar un tratamiento cortés a sus compañeros y a sus subordinados y compartir sus tareas con el espíritu de solidaridad y unidad de propósito".*

De acuerdo a los materiales probatorios allegados a la presente investigación, el *a quo* estableció, con certeza, los malos tratos realizados por la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER** para con sus compañeros de trabajo. Debido que se refleja un factor común entre los declarantes y este es el actuar retadora y desafiante de la Juez frente a sus compañeros.

3. En relación al irrespeto de sus superiores, le imputó a la disciplinable lo previsto en el numeral 3 del artículo 153 de la Ley 270 de 1996, dicha conducta se le endilgo por la declaración rendida por el H. Magistrado Vera Castellanos en el momento de asistir una reunión con el objetivo de presentar informes de avance laboral, en dicha reunión se presentó un trató desobligante y reprochable por parte de la Sra. Juez, en su contra; en ese momento se resaltó que se debe tratar a sus compañeros de forma cordial y atenta y máxime cuando se trata de un superior.

Sin embargo, en posterior declaración, decretada de oficio, por la Sala *a quo* el mismo magistrado indicó que su pretensión no es que se le investigue a la disciplinable por el comportamiento anómalo que pudo ocurrir en la reunión, sino más bien, informar acerca de la situación que se estaba presentando en el Juzgado, sobre el estrés laboral y maltrato. Por tal motivo la Sala *a quo por* tal situación fáctica no le dio trascendencia en la presente investigación.

4. La última situación que se tuvo en cuenta por la Sala *a quo* fue la no realización de las tareas que le fueron encomendados a la Juez, y la presunta delegación de las mismas a los demás integrantes del despacho. La Sala Primigenia no pudo determinar,

con precisión, la realidad del despacho, en cuanto a establecer si dicha funcionaria, descargaba sus labores en sus compañeros de trabajo, como lo enunciaron los denunciantes, Dres. Londoño Devia y López Cárdenas. Por ende, no fue posible, en su momento, endilgarle la falta relacionada con tal hecho a la encartada.

ACOSO LABORAL Y SUS DIFICULTADES PROBATORIAS.

La Sala *a quo* hizo un énfasis en lo difícil que es lograr probar conductas que desarrollen la figura jurídica de acoso laboral, y más en el sistema judicial, debido a que existe relaciones de superioridad funcional y jerárquica, que se vuelve aún más difícil de probar, ya que la misma funcionaria es la que realiza las calificaciones y de estas depende su continuidad en el cargo, esto ocasiona que los servidores judiciales por el temor de perder en su empleo no denuncien y ni sean testigos. Por otra parte, refirió que cada relación de los juzgados es autónoma lo que genera que los únicos que puedan percatarse de cómo son los tratos dentro los juzgados son los mismos empleados adscritos.

En suma de lo anterior, la Sala *a quo* trajo a colación para el caso en concreto la importancia de las declaraciones que rindieron los servidores públicos del Juzgado Quinto Civil Municipal de Armenia, al igual que la de los quejosos recibidas en la etapa de juzgamiento, debido a ello logró apreciar, que existió una conducta por parte de la disciplinable, de trato hostil y desafiante, en resumen, irrespetuosa con su equipo de trabajo.

DEFENSA DE LA DISCIPLINADA.

La disciplinable por medio de escritos presentados en la primera instancia, se opuso insistentemente a las denuncias incoadas por los doctores Londoño Devia y José López, arguyendo que los inconvenientes del despacho se originaron por el exceso laboral, buscando la solución a esta problemática la juez solicitó más apoyo en el ámbito laboral al Consejo Seccional de la Judicatura de esas ciudad.

Por otro lado, la disciplinable no negó nunca los roces habidos con los empleados del despacho, manifestando que tuvo que llamarles la atención en varias ocasiones a través

de correo electrónicos a los doctores López Cárdenas y Londoño Devia, por la poca producción de estos en sus labores.

También allegó escrito de descargos, el cual critica las declaraciones rendidas en la presente investigación, alegando de que ninguno de los hechos imputados son ciertos, y recalcando que se omitió un trámite administrativo el cual es la conciliación por el presunto acoso laboral, y que no hubo circunstancias de tiempo, modo y lugar respecto de las conductas constitutivas del acaso laboral, de acuerdo a lo consagrado en la Ley 1010 de 2006.

Por su parte el abogado defensor de la disciplinable, doctor Cardona Perdomo, en su escrito arguyó que la molestia del doctor Jorge Mario, era porque la juez no dirigía el despacho bajo los parámetros que él le señalaba, recalcó que además este se ausentaba frecuentemente debido a actividades sindicales, sin justificación alguna, pero aun así en ningún momento fue vulnerado el derecho sindical. Por parte de las declaraciones del doctor López Cárdenas, expresó que este le hizo un reclamó muy fuerte por parte de unas correcciones de autos que se le había presentado, hasta el punto de generar que trabajara más a los gritos y en un tono desafiante.

Finalmente invocó solicitudes de nulidades, una por parte de la defensa de la disciplinada, para aquella época, y otro por la misma Juez **VARGAS MALAVER**. En primer momento, el 15 de diciembre de 2017, fue resuelta la solicitud, en la que alegaba que no se había agotado un procedimiento especial dentro del proceso disciplinario, y que ello daba lugar a irregularidades de carácter sustancial afectando el debido proceso y derecho de defensa.

La primera instancia resolvió denegarla, encontrando que el no agotamiento de la etapa conciliatoria ante el Comité de Convivencia del Distrito Judicial de Armenia, no había afectado sustancialmente el procedimiento adelantado ante la Jurisdicción disciplinaria, máxime cuando para el momento en que se elevó la solicitud de declaratoria de nulidad por ese hecho, ya se hallaba el proceso en una etapa adelantada, encontrando el *a quo* nuevas circunstancias como que ya no estaban laborando los quejosos al interior del Juzgado dirigido por la investigada, estimando además, que la solicitud de nulidad debió proponerse en el instante en que fue negada la conciliación entre los afectados, y no

dejar transcurrir el tiempo hasta fecha posterior a la formulación de cargos, variando las situaciones que podían dar lugar a acudir ante el Comité de Convivencia aludido.

De otro lado, manifestó lo atinente a la segunda solicitud de nulidad, por cuanto en el pliego de cargos se plasmó un legajo de disposiciones de ley estatutaria, del Código Disciplinario Único, y de la Ley 1010 de 2006, sin establecer en qué consistió las vulneraciones de cada una de ellas, dándose una clara vulneración, según éste, al debido proceso, derecho de defensa, y por ende, la legalidad.

Agregó el *a quo* que el 19 de febrero de 2018, fue resuelta nueva solicitud de nulidad impetrada por la Juez, por cuanto consideró vulnerado el debido proceso y derecho de defensa, a partir del auto de apertura de investigación, ya que, según ésta, dicha decisión carecía de motivación alguna.

Estimó la Sala *a quo* en aquel momento, que no le asistía razón a la disciplinada, en virtud a que el inicio de la investigación disciplinaria se encontraba sustanciado acorde a la normatividad que señala su estructura.

Por otra parte, con relación a las pruebas decretadas, de oficio, por la primera instancia, auto que fuera recurrido por la disciplinada, el que se resolvió desfavorablemente por el *a quo*, dado que el decreto oficioso de pruebas es irrecurrible, por cuanto lo contrario sería atar al investigador para encontrar la verdad.

Destacó el Magistrado de instancia en la sentencia recurrida que la disciplinable se refirió sobre el **primer cargo**, al indicar que no constituye falta disciplinaria en la modalidad de acoso laboral; respecto de la ampliación de queja rendida por el doctor Jorge Mario Londoño, pues los hechos fácticos de la presunta falta son solo requerimientos hechos por la misma en ejercicio de sus funciones, que corresponden al normal desarrollo judicial.

También se refirió la Juez respectó a la declaración del doctor Alejandro López Cárdenas, al indicar que no hubo prueba que el hecho ocurriera, debido a que no existe ningún testigo, y que además se evidencia un trato grosero e irrespetuoso. Adicionó diciendo que como se puede evidenciar en las declaraciones de las doctoras Natalia

Cano Rodríguez, Ana María Rojas Maya, y Ana Beatriz Salazar, expresaron el trato normal que la funcionaría tenía con sus subordinados.

En relación al **segundo cargo** que habla sobre el irrespeto a los superiores, fundamentó su defensa en lo expuesto por H. Magistrado Vera Castellanos en la etapa de juicio al indicar: *"yo no lo denuncié porque hubiera sido irrespetuosa conmigo, la queja la puse por las quejas constantes de los empleados*". Debido a eso el segundo cargo para la juez carece de motivación.

En ese sentido, la primera instancia en primer lugar se refirió al **cargo** número uno, en el que indicó que se logró demostrar la existencia del Acoso Laboral en modalidad de maltrato ejercida por la disciplinable a sus subordinados, ya que las declaraciones presentadas de los quejosos y los testimonios recaudados, se evidencia un factor común el cual es tratos irrespetuosos y hostiles de la funcionaria contra los adscritos al juzgados, también se resalta que manifestó las siguientes frase contra el quejoso como, "*¿por qué no busca para donde irse?" "usted es una mala persona" o "renuncie"* también recalcó la forma de actuar irregular de la funcionaria al arrojar el maletín al piso de la oficina de uno de sus empleados.

Pesé a que la Juez investigada adujó en su defensa las presuntas contradicciones y falsedades que se presentaron en las declaraciones, para la Sala *a quo* lo argüido por los quejos fue tomando credibilidad, esto a causa de las declaraciones recibidas por los testigos, entre estas se toma en relevancia la expuesta por H. Magistrado Vera Castellanos quien por su persona que es ajena al despacho y posee factor jerárquico importante, su relató tuvo estrecha relación por lo expuesto por los quejosos, aduciendo que intervino con el objetivo de lograr un clima de trabajo armónico pero se encontró displicencia de la disciplinable.

El *a quo* también tuvo en cuenta los informes de la Asesora de la Administradora de Riesgos Profesionales POSITIVA ARL, la cual manifestó: *"la percepción que tienen los miembros del equipo es que la gestión del conflicto y el estilo de dirección no son los más adecuados", "la comunicación entre los miembros del equipo no fluye en doble vía, no se percibe apertura al diálogo de la líder y demás miembros del equipo de trabajo (...)",*

Resaltó la primera instancia que la Juez en su sagrado derecho de defensa y de modo reiterado, para dejar sin efecto las denuncias y ampliaciones de los doctores Jorge Mario y José Alejandro, ha expuesto que no hubo testigos respecto a esos hechos; al respecto precisó, que esos eventos, algunos de los señalados tanto por los denunciantes como por la funcionaría, "*acaecieron a solas*", por lo que para el *a quo* es menester poner de presente que ya ha habido línea jurisprudencial, la cual señala que aun existiendo como única prueba la atestación del denunciante, aún en esas condiciones, es viable, probatoriamente, otorgarle credibilidad.

Advirtió la primera instancia que, no por el hecho de ser una versión proveniente de los denunciantes, hay que soslayar la claridad, firmeza, pertinencia y entereza con que depusieron, además, respaldado por el conjunto probatorio, que de manera elocuente generó condiciones que hacen que subyazca en sus testimonios, más razones para creerles que para no creerles.

La disciplinable también en su defensa alude a las declaraciones de las doctoras Ana María Rojas Maya, Ana Beatriz Salazar, y Natalia Cano Rodríguez, expresaron que las relaciones con los empleados eran normales y que los tratos eran normales, por lo tanto, la Sala *a quo* entiende que no puede darle credibilidad puesto que los demás declarantes e incluso la doctora Ana Beatriz reconoció que "*la Juez levantaba la voz*" entiende el Magistrado Sustanciador que lo expresado por las doctoras es una **solidaridad de equipo**, pero dichas declaraciones no afecta lo declarado por los otros testigos, que incluso llego a tal punto de ser presionada para que renunciará.

Por otra parte en el alegato de existir contradicciones en la declaraciones expuestas por los doctores Jorge Mario y José Alejandro, para la primera instancia la condición humana hace que en distintas ocasiones, no exista univocidad, por la elementa razón de no poder retener con exactitud lo referido, como aquí sucedió, pero ello no conlleva a como lo pretendió la disciplinable en caso de duda se emita una sentencia absolutoria.

Refirió la Sala Primigenia que sí en un sistema de libertad probatoria como el nuestro, *"no hay tasas positivas de prueba, sino tarifa negativa de prueba"* (Ahí está la hoy denominada prueba de referencia), no es de esperar entonces que se convierta en una

regla de la experiencia, ni mucho menos de la lógica, el que a los afectados, ofendidos, perjudicados o víctimas de un comportamiento lesivo, por el solo hecho de serlo, deba descartárseles de plano su credibilidad testimonial, como si un axioma fuese el que todos los perjudicados son mentirosos y exageran. Si de hecho se está ante un testimonio directo, firme, explícito, verosímil, racional, razonable, sin sospechoso ánimo de manipulación, consistente y en el que no se insinúan posibilidades tendenciosas con la finalidad de direccionar una acusación inexistente, injusta y gratuita o ajena a la verdad acontecida, no hay razones para no creerles y recurrir a la tan socorrida práctica automática de excluirla. Rayendo a colación lo previsto en Sentencia No. 22366 de 2004, C.S. de 1, Magistrado Ponente, Dr. Jorge Luis Quintero Milanés, se enunció:

"La declaración del ofendido ha dicho la doctrina y la jurisprudencia, tampoco tiene un definitivo y apriorístico demérito. Si así fuera, la sana crítica del testimonio, que por la variada ciencia que incorpora a la misma y mediante la cual es dable deducir cuando se miente y cuando se dice la verdad, tendría validez, pero siempre y cuando no se tratase de una persona interesada o en solitario. Estos son circunstanciales obstáculos, pero superables; son motivos de recelo que obligan a profundizar en la investigación o en el estudio de declaraciones tales, pero nunca llevar al principio de tenerse en menor estima y de no alcanzar el beneficio de ser apoyo de un fallo de condena"

Tal conducta así analizada, condujo a la Sala *a quo* a la convicción, que la disciplinable violentó el deber contenido en los artículos 153-1 de la LEAJ, en concordancia con el numeral 6 del artículo 35 de la ley 734 de 2002 y el numeral 1 del artículo 2 de la ley 1010 de 2006, así como también 153-3 *ibídem*, los cuales avocan a todos los servidores judiciales, entre otras cosas, a dar un tratamiento cortés a sus compañeros y a sus subordinados, así como le prohíbe, tajantemente, ejecutar actos de violencia contra los mismos, buscando protegerles de maltrato laboral, erigiéndose así en falta disciplinaria al tenor de lo normado en el artículo 196 del CDU.

Dicha falta la consideró como **gravísima,** en armonía con el numeral 1, artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 y puntualmente por concernir con la descripción contenida en el artículo 2 de la misma normatividad toda conducta persistente y demostrable en consonancia con el numeral 1, artículo 10 de la Ley 1010 de 2006 y puntualmente por

corresponderse con la descripción contenida en el artículo 2 perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

SEGUNDO CARGO, IRRESPETO A LOS SUPERIORES.

El Magistrado Sustanciador imputó ese cargo a la disciplinable por la declaración rendida por el H. Magistrado Vera Castellanos que expuso un informe allegado a la jurisdicción, manifestado un presunto irrespeto por parte de la juez al interior de una reunión celebrada, con la finalidad de definir reglas relacionada a la carga laboral, así como estrés en que se vieron involucrado los empleados.

Pero más adelante en la etapa de juzgamiento de la presente investigación el H. Magistrado Vera Castellanos expuso: *"yo no la denuncié porque hubiera sido irrespetuosa conmigo, y que quede claro Dr. Guamizo de los que están aquí presentes, yo no la denuncié, la queja la puse por las quejas constantes de los empleados, de los momentos agresivos narrados por ellos (..,)"*. Lo que con llevó a ese tribunal disciplinario a tener duda para establecer si efectivamente fue irrespetuosa con el superior o no. Por estas razones resultó suficiente para el *a quo* **ABSOLVER** a la funcionaria del cargo segundo al no demostrarle con absoluta certeza el irrespeto al Magistrado referenciado.

ILICITUD SUSTANCIAL

De conformidad a lo expresado en el artículo 5 de la Ley 734 de 2002, se determina que la falta será antijurídica cuando afecte el deber funcional, sin justificación alguna, por lo estudiado en la investigación analizó que se vulneró el principio de la dignidad humana que protege a los servidores judiciales, al generar situaciones que afectaron de forma el buen desarrollo del Juzgado.

En torno a la **antijuridicidad** en materia disciplinaría, la corte constitucional señalo:
"Decoro, eficiencia y eficacia no son los únicos valores constitucionales encarnados en los deberes funcionales, habida cuenta que juegan otros como la moral pública, la imparcialidad, transparencia y objetividad que emanan de la Carta Política y el orden jurídico desarrolla".

Resaltó la Sala *A quo* que no basta como tal la infracción a un deber, sino que se requiere, para no convertir la ley disciplinaría en instrumento ciego de obediencia, que ello lo sea en términos sustanciales; esto es, que de manera sustancial ataque por puesta en peligro o lesión el deber funcional cuestionado.

De igual manera, refirió que la antijuridicidad es el juicio de reproche que se realiza por la ley disciplinaria, cuando se cometen faltas disciplinarias, además es la infracción sustancial de dicho deber, es decir que se atente contra el buen funcionamiento del estado, y por ende con sus fines.

Del caso en concreto para la primera instancia tiene relevancia el actuar de la Juez **VARGAS MALAVER**, por lo que a su juicio no obró como lo debe hacer un Juez de la Republica, debido a que se vislumbró a lo largo de la investigación, que la disciplinable fue la causante de generar un ambiente laboral difícil de soportare en el Juzgado, afectando no solo las funciones del trabajo de este si no la salud física y mental de los funcionarios adscritos al despacho.

ASPECTO SUBJETIVO DE LA CONDUCTA.

De la culpabilidad

El *a quo* conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006 en lo que se referencia al acoso laboral refirió que tal conducta solo se puede cometer en modalidad **dolosa** y se define como *"infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, la renuncia del mismo"*, lo que se entiende como la afectación que ejerce un superior que sobre pasa sus límites de comportamiento con sus compañeros haciendo que se le endilgue los deberes contemplados en el artículo 153, numerales 1 y 3 de la ley 270 de 1996, y prohibición establecida en el artículo 35, numeral 6 del Código Disciplinario Único, vistos, a la luz del artículo 2, numeral 1 de la ley 1010 de 2006, puesto que la disciplinada desobedeció, diáfanamente, las disposiciones allí contempladas.

De igual forma hizo reproche al comportamiento de la Juez **VARGAS MALAVER**, que haya pasado en alto los reglas mínimas de la conducta para el manejo de los empleados, sin observar el deber primario de la funcionaria, que es dirigir el despacho y

los procesos, empleando para ello, los mecanismos a su alcance, no solo para tener una buena producción, sino también para laborar de manera armónica, que fue justamente el cuestionamiento realizado por los querellantes.

DOSIMETRÍA DE LA SANCIÓN.

Frente a este punto, el *a quo* señaló que la conducta cometida por la endilgada se consideró **FALTA GRAVÍSIMA**, la cual tiene una relevancia en la Ley y se encuentran de manera expresa, esto debido a la facultad que tiene el estado para establecer aquellas conductas que por su grave afectación pública perjudican el ordenamiento jurídico, en este punto la Sala Primigenia consideró no encontrar ningún eximente de responsabilidad que pueda alterar la calificación de la conducta dolosa en consecuencia, se origina el reproche más riguroso que puede otorgarse dentro de esta Jurisdicción Especial Disciplinaria al ser servidora judicial, establecido por el numeral 1, artículo 10 de la ley 1010 de 2006.

De igual manera la Ley 734 de 2002 en su artículo 44 numeral 1° las clases de sanciones para este tipo de conductas, señalado además lo previsto en el artículo 46 y 47 ibídem al contemplar que la inhabilidad será de 10 a 20 años. Siendo así por haber producido una afectación al derecho de la dignidad humana el cual es fundamenta y un elemento esencial del Estado Social de Derecho, es importante recalcar el grave daño social ocasionado. En consecuencia, dado que en este disciplinario, concurren los criterios de graduación antes enunciados, en lo que atañe a la inhabilidad general, se dosificará en un total de diez (10) años, teniéndose de presente también la ausencia de antecedentes disciplinarios.

RECURSO DE APELACIÓN

En la oportunidad la funcionaria inculpada **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER** presentó memorial a través del cual apeló la sentencia de fecha 4 de mayo de 2018, interpuso recurso de apelación, en el que expuso su desacuerdo a la sentencia sancionatoria trayendo a colación los mismos argumentos de sus alegatos de conclusión, solicitando a esta Superioridad revocar la sentencia de primer grado y se

garantice su derecho al buen nombre, considerando las razones que a continuación se exponen, las cuales en síntesis se fundamentan en lo siguiente:

1. Cargo objeto de sanción.
2. Razones de inconformidad con la decisión de primera instancia:
   2.1. Falta de respaldo probatorio de los supuestos hechos constitutivos de acoso laboral contenidos en el fallo de primera instancia.
   2.2. Consecuencias jurídicas de la desestimación de algunos cargos.
3. Respecto del análisis del cargo que dio lugar a la sanción:
   3.1. Argumentos de inconformidad con el cargo endilgado en el numeral 5.3.2. **A – tipicidad.**
   3.2. Situaciones no constitutivas de acoso laboral. **B- Antijuridicidad - Ilicitud Sustancial.**
   3.3. Indebida valoración de las pruebas.
4. Otras razones de desacuerdo con la decisión de primera instancia.
   A. *" La primera instancia para justificar que solo existe como soporte de la queja, las mismas declaraciones de los quejosos, indica "al respecto cabe precisar, que esos eventos, alguno de los señalados tanto por los denunciantes como por la funcionaría, acaecieron a solas, es menester poner de presente que ya ha habido línea jurisprudencial, la cual señala que aun existiendo como única prueba la atestación del denunciante, léase bien (sic), aun en esas condiciones, es dable probatoriamente, otorgarle credibilidad"."*
   B. *"En la decisión de primera instancia, nuevamente es evidente la parcialidad con que se examinan afirmaciones indefinidas (Soberbia e irrespeto, descortesía y mala educación, desafiante y retadora, menosprecio de las labores de los subalternos, gestos ofensivos), que además de no corresponder con la realidad, no se concretan ni soportan en ningún hecho".*
   C. *"En la decisión de primera instancia, se indicó que los quejosos en forma coherente le endilgaron maltrato y acoso laboral "lo cual sea dicho de paso, aconteció ante su presencia en la varias diligencias"."*
5. Violación de los principios constitucionales:
   5.1. Desconocimiento del precedente jurisprudencial.
   5.2. Violación de la presunción de inocencia.
   5.3. Violación del debido proceso y del derecho de defensa:

1. *No se le entregó copia del video de la audiencia del 13 de marzo de 2018, a pesar de haber ejercido el derecho de petición para solicitarla entregando cds, vírgenes.*
2. *Se endilgaron hechos nuevos en el fallo que no fueron objeto de debate, ni obran en el pliego de cargos.*
3. *No se dio el debido trámite a la revocatoria de poder. Nunca se resolvió la revocatoria de poder al apoderado presentada por la investigada, antes bien se tiene en cuenta un escrito pasado por el apoderado luego de presentada la revocatoria.*

6. Inexistencia de trámite ante el comité de convivencia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

A. COMPETENCIA.

La Sala es competente para conocer de la apelación interpuesta por la disciplinable contra el fallo emitido en primera instancia, según los términos del artículo 115 de la Ley 734 de 2002.

Ahora bien, en razón a la entrada en vigencia del Acto Legislativo No. 02 de 2015, se adoptó una reforma a la Rama Judicial, denominada *"equilibrio de poderes"*, en lo atinente al Consejo Superior de la Judicatura, literalmente en el parágrafo transitorio primero del artículo 19 de la referida reforma constitucional, enunció: "***(...) Los actuales Magistrados de las Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, ejercerán sus funciones hasta el día que se posesionen los miembros de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial (...)***".

En el mismo sentido, la Sala Plena de la Corte Constitucional en Auto 278 del 9 de julio de 2015, al pronunciarse respecto a la competencia para conocer conflictos de jurisdicciones, decantó el alcance e interpretación de la entrada en vigencia del referido Acto Legislativo No. 02 de 2015, concluyendo que en relación a las funciones que se encontraban a cargo de esta Sala, las modificaciones introducidas quedaron distribuidas de la siguiente manera: *(i) la relacionada con el ejercicio de la jurisdicción disciplinaria, pasó a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, órganos creados en dicha reforma (artículo 19), y (ii) la relacionada con dirimir los conflictos de competencia que surjan entre las distintas jurisdicciones, fue*

asignada a la Corte Constitucional (artículo 14). En cuanto hace al conocimiento de las acciones de tutela, como ya se mencionó, el parágrafo del artículo 19 dispuso expresamente que "la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las 5 Comisiones Seccionales de Disciplina Judiciales no serán competentes para conocer de acciones de tutela".

Reiteró la Corte Constitucional que en relación a las funciones jurisdiccionales del Consejo Superior de la Judicatura, lo decidido en el Acto legislativo 02 de 2015, así: *"los actuales Magistrados de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, ejercerán sus funciones hasta el día que se posesionen los miembros de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial"*, en consecuencia, conforme las medidas transitorias previstas en el Acto Legislativo 002 de 2015, estimó la Guardiana de la Constitución que hasta tanto los miembros de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial no se posesionen, los Magistrados de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura deben continuar en el ejercicio de sus funciones, lo cual significa que actualmente está Colegiatura conserva sus competencias, es decir, se encuentra plenamente habilitada para ejercer, no sólo la función jurisdiccional disciplinaria, sino también, para dirimir los conflictos de competencia que surjan entre las distintas jurisdicciones y para conocer de acciones de tutela.

B. DE LA NULIDAD

La funcionaria inculpada, solicitó la nulidad de la sentencia proferida por el *a quo* el día 4 de mayo de 2018, en ese sentido y al tenor de lo previsto en el artículo 144 de la Ley 734 de 2002, entrará esta Sala a analizar la solicitud impetrada, pues como lo prevé tal normatividad que en caso de advertir irregularidades sustanciales, el funcionario de conocimiento tiene la facultad de intervenir, con miras a subsanar los defectos de la investigación.

Relativo a las causales de nulidad, el artículo 143 de la ley en cita, previó:

"***Artículo 143. Causales de nulidad.*** *Son causales de nulidad las siguientes:*

1. La falta de competencia del funcionario para proferir el fallo.

2. La violación del derecho de defensa del investigado.

3. La existencia de irregularidades sustanciales que afecten el debido proceso.

Parágrafo. Los principios que orientan la declaratoria de nulidad y su convalidación, consagrados en el Código de Procedimiento Penal, se aplicarán a este procedimiento".

Al respecto, debe señalarse que el debido proceso como principio rector, fue considerado por el constituyente como un derecho de carácter sustancial, otorgándole rango superior en el artículo 29 de la Constitución Nacional, el cual dispuso en su inciso 1°:

"***Artículo 29.*** *El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas".*

Garantía consagrada como principio rector en la Ley 734 de 2002, artículo 6°, según el cual:

"***Artículo 6°. Debido proceso.*** *El sujeto disciplinable deberá ser investigado por funcionario competente y con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y de la ley que establezca la estructura y organización del Ministerio Público".*

Ahora bien, las causales de nulidad están instituidas como remedio extremo frente a los errores de la administración de Justicia, cometidos por los operadores jurisdiccionales, el cual para su reconocimiento debe observar los principios que orientan su postulación, consagrados en el artículo 143 de la misma ley, esto es, cuando no exista otro medio procesal para subsanar la irregularidad sustancial.

En el presente asunto, la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER,** en el **punto 5°** de su escrito de apelación manifestó que existió violación de los principios constitucionales, al desconocer la *Sala A quo* el precedente jurisprudencial, la presunción de inocencia y la violación del debido proceso y el derecho de defensa al no entregársele copia del video de la audiencia del 13 de marzo de 2018, a pesar de haber ejercido el derecho de petición para solicitarla entregando cds, vírgenes, por

supuestamente haberle endilgado hechos nuevos en el fallo que no fueron objeto de debate y porque no se dio le dio el debido trámite a la revocatoria de poder.

De lo anterior, considera la Sala que la actuación es válida en su integridad, como quiera no adolece de vicios que afecten el debido proceso o en su defecto el derecho de defensa u afectación a otro principios constitucionales como lo expuso la funcionaria inculpada. Veamos:

Frente a que no se le entregó copia del video de la audiencia del 13 de marzo de 2018. Esta Corporación debe aclarar por un lado, que fue la misma doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER**, quien mediante escrito allegado el 9 de abril de 2018 presentó la transcripción de ampliación de denuncias y declaraciones surtidas al interior de la audiencia. Por otro lado, mediante documento allegado por el secretario del Consejo Seccional de la judicatura del Quindío de fecha 23 de agosto de 2018 manifestó que por fallas técnicas no quedo grabada dicha audiencia. En ese orden de ideas, se tiene que no es necesaria tal grabación pues fue la misma funcionaria inculpada quien traslado en escrito de 15 folios a esta Corporación lo acontecido en la diligencia referida, además el *a quo* no se negó a dicha posibilidad, pues informó que entregaría acta de la misma tal como aconteció. Por tanto, no es de recibo tal argumento de la juez; como para solicitar nulidad de la actuación, dado que no se le ha vulnerado ningún derecho.

Por otro lado, frente a nuevos hechos en el fallo, no es cierto, tampoco allegó prueba que corrobore lo expuesto, máxime cuando el pliego de cargos enrostrado guarda total congruencia con las consideraciones versadas en la parte motiva de la sentencia recurrida. Alegó además que no se le dio trámite a la revocatoria del poder de su abogado de confianza, lo cual contrasta con la realidad. Se tiene que el 19 de febrero de 2018, el *a quo* dio respuesta a lo solicitado por la disciplinable, en el que otras cosas, ultimó para efectos de la defensa de la misma no tener en cuenta los descargos realizados por quien era su apoderado, doctor Miguel Cardona Perdomo, y en aquel sentido denegó la nueva nulidad invocada por no estar prevista en el artículo 207 de la Ley 734 de 2002, y no repuso el auto de pruebas del 26 de enero de 2018, como también denegó el recurso de apelación incoado, aclarando que la revocatoria del poder tal como lo prevé el artículo 76 del CGP tendrá efectos sino 5 días después. Además en

dicho auto indicó que: "(...) *además solamente se tuvo como revocado hasta el 15 de diciembre próximo pasado, fecha hasta la cual se extendió el mandato otorgado*". En ese sentido tampoco es de recibido tal argumento, pues las pruebas obrantes al *dossier* demuestran lo contrario.

Por otro lado, frente a la presunción de inocencia, se tiene que si bien es cierto no se está debatiendo o desconociendo la dedicación por parte de la juez al interior del juzgado tratando de cumplir con sus funciones, dado que lo que dista es su relación laboral con sus compañeros de despacho, situación que tal y como lo denunciaron los quejosos, la Primera Instancia comprobó, concluyéndose de su actitud comportamientos variables entre la afabilidad y la grosería, de maltrato y ridiculización pública en general para con su equipo de trabajo, al punto que muchos de sus subordinados terminaron con problemas de salud.

En segundo lugar, el Juzgado presentó en su momento un exceso de trabajo, situación que en ningún momento la juez puede pretender resolver por medio de tratos hostiles e irrespetuosos, lo que se debió hacer fue llamar la atención de forma verbal y ejercer tratos respetuosos; esto con el objetivo de lograr una buena marcha en las labores diarias y una mejor solución al exceso de carga laboral, no como actuó la disciplinable, además esta posee herramientas tales como la apertura de procesos disciplinarios, o proceder con la respectiva calificación obtenida. Pero sucedió todo lo contrario; produjo una **desmotivación laboral**, para inducir a Jorge Alejandro López a renunciar al cargo, o para finalmente achacarle una deficiente labor y así poder efectuar una calificación insatisfactoria que permitiera retirarlo del cargo, como efectivamente sucedió.

Además de lo anterior, se tiene por establecido que una de las principales obligaciones de todo servidor judicial es actuar con rectitud, objetividad, cumpliendo debidamente todos y cada uno de los deberes consagrados en la ley y en los diferentes diligenciamientos que le corresponda, de tal manera que al no hacerlo, no sólo genera desazón en la comunidad sino también puede conllevar una investigación disciplinaria y una eventual sanción. Pero para poder predicar que existe fundamento para enfilar acusación en relación con un servidor judicial, se debe ante todo tener por establecido que éste ha incursionado, en acoso laboral, en la acusación de una conducta contraria a derecho, esto es, rebasando los lineamientos éticos a que está sujeto, por lo que para esta Sala las exculpaciones de la

funcionaria encartada no pueden ser de recibo por esta Colegiatura, cuando se evidenció la modalidad en que se constituyó el acoso laboral.

Situación sobre la cual esta Corporación en otras oportunidades ha señalado que la sentencia es una integración de la ratio *cognos cendi* y la *ratio decidendi,* que garantiza con absoluta claridad el contenido material y formal de la sentencia, es decir, que en ella se resuelvan todas y cada una de las cuestiones esenciales materia de la controversia, tal y como sucedió en el presente asunto, por lo que no es de recibo los argumentos esbozados por la funcionaria inculpada encontrando que la decisión adoptada por el *a quo* garantizó en cada momento sus garantías constitucionales y legales que la norma establece.

Así las cosas, al no evidenciarse una irregularidad sustancial que afecta el debido proceso, derecho de defensa, principio de inocencia y otras garantías constitucionales y legales, no queda otra disyuntiva que **no decretar la nulidad** de la sentencia proferida el 4 de mayo de 2018, por medio del cual la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura del Quindío, sancionó con **DESTITUCIÓN DEL CARGO E INHABILIDAD GENERAL PARA EL EJERCICIO DE CARGOS PÚBLICOS POR UN TÉRMINO DE DIEZ (10) AÑOS,** a la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER,** en su condición de Juez Quinto Civil Municipal de Armenia, tras hallarla responsable de haber desatendido los deberes y prohibiciones descritos en el numeral 1° y 3° del artículo 153 de la Ley 270 de 1996, en concordancia con el numeral 6° del artículo 35 de la Ley 734 de 2002 y el numeral 1° del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006.

C. DEL CASO EN CONCRETO:

ASPECTOS GENERALES QUE VERSAN SOBRE LA RESPONSABILIDAD DE LA DISCIPLINADA

Pasando al fondo de asunto, y solamente se pronunciara la Sala sobre los **fundamentos apelados,** se cuenta que la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura del Quindío, impuso sanción de Destitución del Cargo e inhabilidad general a la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER**, en su condición de Juez Quinto Civil Municipal de Armenia, por haber infringido el deber previsto en el numeral 1 y 3 del

artículo 153 de la Ley 270 de 1996, en concordancia con el numeral 6° del artículo 35 de la Ley 734 de 2002 y el numeral 1° del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006.cuyo tenor es:

> ***"ARTÍCULO 153. DEBERES**. Son deberes de los funcionarios y empleados, según corresponda, los siguientes:*
>
> *1. Respetar, cumplir y, dentro de la órbita de su competencia, hacer cumplir la Constitución, las leyes y los reglamentos.*
> *(...)*
> *3. Obedecer y respetar a sus superiores, dar un tratamiento cortés a sus compañeros y a sus subordinados y compartir sus tareas con espíritu de solidaridad y unidad de propósito.*
> *(...)*
> ***ARTÍCULO 35. PROHIBICIONES**. A todo servidor público le está prohibido:*
> *(...)*
> 7. *Ejecutar actos de violencia contra superiores, subalternos, compañeros de trabajo, demás servidores públicos, o injuriarlos o calumniarlos".*

Lo anterior por incurrir en el llamado acoso laboral, previsto en la Ley 1010 de 2006, en las modalidades previstas en el artículo 2:

> ***"Artículo 2°. 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. <u>Maltrato laboral.</u>** 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.

(...)"

Teniendo en cuenta las conductas que se presumen de acoso laboral previstas en los literales b), c) d) y f), señalado en el artículo 7° de la Ley 1010 de 2006:

*"**Artículo 7° Conductas que constituyen acoso laboral**. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:(...)*

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;(...)

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

Falta prevista como **gravísima**, tal como se estipula en el artículo 10 de la precitada Ley:

***"Artículo 10. Tratamiento sancionatorio al acoso laboral.** El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:*

*1. **Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público."***

Disposiciones que constituye falta disciplinaria según lo normado en el artículo 196 de la Ley 734 de 2002, que dispone:

> *"**Artículo 196. Falta disciplinaria**. Constituye falta disciplinaria y da lugar a acción e imposición de la sanción correspondiente el incumplimiento de los deberes y prohibiciones, la incursión en las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de intereses previstos en la Constitución, en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia y demás leyes. Constituyen faltas gravísimas las contempladas en este código".*

Antes de ocuparnos del aspecto particular apelado, debemos señalar que las normas sobre acoso laboral tienen como fin proteger derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales, en relación a los problemas, abusos y arbitrariedades que en dichos contextos se pueden presentar.

La Corte Constitucional en sentencia T-882 de 2006 M. P: Humberto Sierra Porto, sostuvo que existen ciertos comportamientos que constituyen una vulneración al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, por ejemplo los actos de discriminación y las persecuciones laborales así como obligar a un trabajador a desempeñar una labor cuando sus condiciones físicas no se lo, permiten. También señaló que la:

> *"...la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas" ... "el acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, **mediante la cual de manera recurrente 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".*

Así, cuando en el artículo 25 de la Constitución Nacional se consagra el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, ello implica que la protección no solo se extiende a los principios dispuestos en el artículo 53 de la Constitución sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son

el derecho a la integridad tanto física como moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre, y a la libertad sexual, entre otros.

Ahora bien, la conducta de acoso laboral bien puede darse en las empresas privadas como en las entidades públicas, pero considera esta Sala que tal conducta es aún más reprochable si quien la ejerce es un funcionario judicial, es decir por un Juez de la República, quien se considera por la comunidad, precisamente el protector de los derechos.

En atención a lo puntualmente apelado, se observa por esta Superioridad en primer lugar, que la inculpada está inconforme con el **cargo objeto de sanción**, impuesto por el *a quo*. En ese entender, esta Superioridad debe exponer que una vez efectuado el análisis de rigor con el abundante material probatorio recaudado juiciosamente en primera instancia, esta Sala considera que, tal como lo estableció la Sala *a quo*, la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER** en su condición de Juez Quinto Civil Municipal de Armenia, incurrió en la conducta de acoso laboral que se le reprochó en la providencia por la cual se le formularon cargos, en las modalidades allí especificadas, lo cual se desprende de las declaraciones rendidas bajo la gravedad del juramento por otros empleados y ex empleados del Juzgado y más de los hechos expuestos por el doctor Jairo Enrique Vera Castellanos, en calidad de Presidente del Consejo Seccional de la Judicatura del Quindío; siendo testigos directos de los hechos, y que no es necesario traer nuevamente a colación.

En suma de los anterior, revisando el auto de cargos y la sentencia, se advierte que dentro del *sub lite* lo reprochado es acerca del comportamiento irregular de la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER**, en su condición de Juez Quinto Civil Municipal de Armenia quien ocupa el mencionado cargo desde el 8 de octubre de 2015 y que a la fecha de presentación de las querellas, venía tratando a los quejosos y demás integrantes del despacho de manera anómala, configurándose así la figura del acoso laboral con sus empleados, en especial contra Mario Londoño Devia y José Alejandro López Cárdenas. Situación que se corroboró además con la consultoría individual llevada a cabo por la psicóloga Yolima Rivera Arana, siendo solicitada por el doctor Vera Castellanos, lo que confirma la conducta irregular por parte de la inculpada.

Por otro lado, frente a su **inconformidad con la decisión de Primera Instancia** respecto al que faltó respaldo probatorio para probar el acoso laboral, y al existir consecuencias jurídicas de la desestimación de algunos cargos. Esta Sala Superior debe indicar como se expuso en líneas atrás sin necesidad de repetir nuevamente que, de acuerdo con las pruebas trasladadas e incorporadas dentro de la etapa de juzgamiento, claramente se evidencia el acoso laboral por parte de la funcionaria.

Respecto a que su conducta no se considera como **típica, ni antijurídica** y que además existió una indebida valoración probatoria por parte del *a quo*. De lo anterior, esta Corporación debe indicar por un lado, que es evidente, tal y como lo fue para la Primera Instancia que la prueba que alega la apelante no hace otra cosa que fortalecer la credibilidad de los testigos de cargo en este proceso, en el cual como se relató en esta providencia, obran elementos de juicio suficientes como para predicar la ocurrencia de las situaciones de acoso laboral señaladas, consistentes fundamentalmente en el trato indigno prodigado al quejoso, de manera reiterada, al indicarle entre otras cosas que, *pida traslado hacia otro juzgado* o *¿por qué no se va del Juzgado?*, entre los tratos hostiles y desafiantes, los cuales persistieron a pesar de la natural reacción de inconformidad de su destinatario además por las expresiones grotescas con las que se refería cuando decidió denunciarla; debido al exceso en la carga laboral que le fuera atribuida.

Acusaciones que sus compañeros de labores corroboraron, y que no se han derruido porque simplemente se les descalifique por parte de la funcionaría cuestionada, secundada por la secretaría, cuyo dicho ciertamente contraría el resto de la prueba testimonial y documental aportada, amén de ser notorio que repitió lo que la Juez disciplinada plasmó en su escrito defensivo, llegándose incluso a atribuir responsabilidades por hechos cometidos por la disciplinable, como el presunto llamado que le hizo el doctor Jairo Vera, o contradecirse en punto del mal reparto de funciones y particularmente sobre la copiosa labor atribuida los quejosos.

Del anterior recuento, la Sala observa que la decisión de la Corporación de Primera Instancia en responsabilizar y sancionar a la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER,** se encuentra ajustada a derecho, pues no existe eximente ni justificación a su actuar doloso afectando la dignidad del trabajador, y más siendo Juez de la República.

Se reitera, del acervo probatorio recaudado demuestra el grado de certeza requerido, que la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS**, desconoció su deber funcional de respetar, cumplir y, dentro de la órbita de su competencia, hacer cumplir la Constitución, las leyes y los reglamentos. Lo anterior por incurrir en el llamado acoso laboral, previsto en la Ley 1010 de 2006, en las modalidades previstas en el artículo 1 ibídem.

Por ello, la inobservancia de dicho deber funcional orienta la determinación de la antijuricidad de las conductas reprochables por la ley disciplinaria, no siendo el desconocimiento formal del mentado deber el causante del reproche disciplinario sino la ilicitud que debe afrentar en forma grave las reglas de sujeción a que está sometido en este caso, cuando se le encargó administrar justicia, afectación en esta magnitud materializada con su comportamiento desconocedor de las leyes, siendo evidente que su conducta trascendió a la **ilicitud sustancial** y por eso es objeto de reproche disciplinario por parte de esta Jurisdicción.

Así las cosas, encuentra esta Sala Superior que la falta fue antijurídica al afectar el deber funcional, sin justificación alguna, pues vulneró el principio de la dignidad humana que protege a los servidores judiciales sin razón alguna, generando situaciones que afectaron de forma el buen desarrollo del Juzgado.

Por tanto no se está desconociendo un precedente jurisprudencial, ni violación a la presunción de inocencia, ni a los derechos al debido proceso y defensa, pues como lo señala la ley instrumental disciplinaria, Código Disciplinario Único –Ley 734 de 2002 – cuando se aduce que constituye falta disciplinaria y por lo tanto da lugar a acción e imposición de la **sanción** correspondiente, el incumplimiento de los deberes, el abuso o extralimitación de los derechos y funciones, la incursión en prohibiciones, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses previstos en la Constitución, en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia y demás leyes[31], tal como sucedió en el presente caso.

En ese sentido, no observa la Sala que la Primera Instancia se hubiese distanciado de los reiterados argumentos y exculpaciones que durante la instancia la funcionaria

---

[31] *Art. 196 Falta Disciplinaria. Constituye falta disciplinaria y da lugar a acción e imposición de la sanción correspondiente el incumplimiento de los deberes y prohibiciones, la incursión en las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflictos de intereses previstos en la Constitución, en la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia y demás leyes. Constituyen faltas gravísimas las contempladas en este código.*

realizó, pues de ello existe la debida consideración en la sentencia apelada, aunado a la valoración probatoria de los documentos aportados y testimonios recepcionados.

Se tiene además en su recurso que la juez inculpada no está conforme con las **consideraciones** de la Sala Primigenia, en el evento exponer cómo se configuró el acoso laboral, señalando además que lo que existe por parte del *a quo* son simplemente afirmaciones indefinidas. En ese sentido, para esta Superioridad es claro cómo se dispuso en líneas atrás que de acuerdo al acervo probatorio recaudado a lo largo de la investigación se evidenció que la Juez **VARGAS MALAVER**, actuó de forma irregular tratando a sus compañeros de trabajo, a sabiendas que esas acciones constituían acoso laboral, por lo que a juicio de esta Sala no se encuentra ningún justificante para el actuar doloso de la disciplinable para que se considere exclusión de la responsabilidad, pues dada la condición de Juez de la República es evidente la preparación académica, es más se espera que la disciplinable actué de manera idónea en el deber de cumplir la Ley y hacerla cumplir, ya que la profesión ejercida le exige conocer las reglas mínimas que se enmarcan en su ejercicio como directora del despacho a la cual se encuentra adscrita, así de dar un tratamiento cortés a sus compañeros, y prohibiendo de manera rotunda actos de violencia.

En suma de lo anterior, la decisión de Primera Instancia fue debidamente motivada, además de la aplicación debida de las normas correspondientes al presente asunto valor cada una de las pruebas allegadas al *dossier.* En efecto, considera esta Corporación, que contrario a lo afirmado por la disciplinable, en este caso particular, se observa que la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura del Quindío, explicó de manera suficiente las razones por las cuales consideró responsable a la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER**, en su condición de Juez Quinto Civil Municipal de Armenia de los cargos endilgados, para lo cual valoró de manera conjunta el abundante acervo probatorio allegado, indicando puntualmente que si bien los testigos de cargo, eran mucho menos que los de descargo, ello no podía ser la razón para dar más credibilidad a unos o a otros, pues el hecho de que no existiera univocidad en las pruebas allegadas, no implicaba la existencia de duda y por ende una decisión absolutoria **pues con esa lógica**, en cualquier proceso sancionatorio bastaría una prueba que contradijera las pruebas de cargo para asumir una determinación semejante, por lo que es labor de los correspondientes jueces la valoración conjunta de la prueba,

de manera lógica y racional, sin que siquiera baste que un mayor o menor número de pruebas apunten en un determinado sentido.

Además no se puede pasar por alto que uno u otro testigo, eran personas que no laboraban en el despacho, por lo cual sus apreciaciones son escasas y tal como lo dijeron varios no les constaba el ambiente laboral del Despacho ni quiénes eran los que hacían los autos y providencias, razón por la cual si bien es cierto el Seccional de Instancia si los tuvo en cuenta y los nombró en la sentencia ellos no generaron mayores frutos a la investigación.

Se tiene finalmente que la endilgada alegó la **inexistencia de trámite ante el Comité de Convivencia**. Frente a este punto, esta Sala Superior debe indicar en primer lugar, que tal como lo indicó la Sala de Instancia al precisar que no se omitió dicho trámite administrativo conciliatorio interno, pues las circunstancias de tiempo, modo y lugar respecto de conductas tipificadas y sancionadas como constitutivas del acoso laboral, conforme a las exigencias de la Ley 1010 de 2006 se cumplieron. Además se verificó que al interior del presente trámite disciplinario la juez inculpada por ese motivo interpuso nulidad en el que el a quo resolvió entre otras cosas que cuando se elevó la solicitud de declaratoria de nulidad por ese hecho, ya se hallaba el proceso en una etapa adelantada, además que ya no estaban laborando los quejosos al interior de dicho Juzgado, estimando además, que la solicitud de nulidad debió proponerse en el instante en que fue negada la conciliación entre los afectados, y no dejar transcurrir el tiempo hasta fecha posterior a la formulación de cargos.

En segundo lugar, la Ley 1010 de 2006 establece que esta clase de conciliaciones deben hacerse con el fin de calmar y regular el clima organizacional al interior del despacho judicial, logrando entre otras cosas el mejoramiento continuo de los empleados, pero sería infructuoso tal agotamiento sí los que denunciaron hechos de acoso laboral ya no se encuentren desarrollando actividades, ni laborando al interior del mismo, pues como se refirió a lo largo de esta investigación que los quejoso ya no laboraban allí.

Dosimetría de la sanción

Siendo ésta la consecuencia de haber encontrado una conducta típica, ilícita y culpable, habrá de tasarse la sanción tal como lo regla el Código Disciplinario Único, en el artículo 44[32], pues en forma taxativa, previó que para las faltas procede la **suspensión** e **inhabilidad** en el ejercicio de cargo.

Razón por la cual, frente a la suspensión impuesta, la misma se confirmará, por cuanto se estableció en el art. 46 y 47 *Ibídem*, por lo que se ajusta a la legalidad aunado a la modalidad y gravedad de la conducta, así como la ilicitud de la conducta. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la disciplinada no cuenta con antecedentes disciplinarios, y el hecho de que la conducta fue cometida a título de dolo.

En colofón, deberá confirmar esta Sala integralmente el fallo apelado, pues los argumentos plasmados, no logran desvirtuar el juicioso análisis efectuado al acervo probatorio por el Juez colegiado *a quo*, que lo llevó a la conclusión sobre la comisión de la conducta de acoso laboral y la responsabilidad de la encartada, lo cual incluye lógicamente la sanción, pues siendo que al tenor del numeral 1 del artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, se cataloga "*como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público*", cometida con dolo, en la medida de que la encartada dirigió su conducta a desarrollarla con pleno conocimiento, al tenor del numeral 1° del artículo 44 de la Ley 734 de 2002, la **sanción no puede ser otra que la de destitución de cargo e inhabilidad general por el término de 10 años.** Y es que la sanción debe ser ejemplarizante, a fin de que los funcionarios judiciales no incurran en ella, pues el acoso laboral es una conducta abusiva.

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

RESUELVE

---

[32] *"Art 44. CLASES DE SANCIONES. El servidor público está sometido a las siguientes sanciones (...)*

PRIMERO: NEGAR la solicitud de nulidad invocada por a la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER**, en su condición de Juez Quinto Civil Municipal de Armenia, por las razones expuestas en precedencia.

SEGUNDO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 4 de mayo de 2018, por medio del cual la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura del Quindío, sancionó con **DESTITUCIÓN DEL CARGO E INHABILIDAD GENERAL PARA EL EJERCICIO DE CARGOS PÚBLICOS POR UN TÉRMINO DE DIEZ (10) AÑOS,** a la doctora **MARÍA DEL PILAR VARGAS MALAVER**, en su condición de Juez Quinto Civil Municipal de Armenia, tras hallarla responsable de haber desatendido los deberes y prohibiciones descritos en el numeral 1° y 3° del artículo 153 de la Ley 270 de 1996, en concordancia con el numeral 6° del artículo 35 de la Ley 734 de 2002 y el numeral 1° del artículo 2° de la Ley 1010 de 2006, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: DEVOLVER las presentes diligencias a su lugar de origen.

CUARTO: Por la Secretaría de la Sala, notifíquese la presente decisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

PEDRO ALONSO SANABRIA BUITRAGO
Presidente

CAMILO MONTOYA REYES
Vicepresidente

NO ASISTIÓ CON EXCUSA

MAGDA VICTORIA ACOSTA WALTEROS
Magistrada

CARLOS MARIO CANO DIOSA
Magistrado

FIDALGO JAVIER ESTUPIÑAN CARVAJAL
Magistrado

JULIA EMMA GARZÓN DE GÓMEZ
Magistrada

ALEJANDRO MEZA CARDALES
Magistrado

YIRA LUCÍA OLARTE ÁVILA
Secretaria Judicial