

<b>Radicación</b>	053GD-2023
<b>Investigado</b>	Camilo Andrés Gómez Muñoz
<b>Programa académico</b>	Medicina
<b>Noticia disciplinaria</b>	Informe servidor público

Manizales, dieciséis (16) de marzo de dos mil veintiséis (2026)

**AUTO POR MEDIO DEL CUAL SE PROFIERE FALLO DE PRIMERA INSTANCIA**  
Artículo 76 Acuerdo 045 de 2021

**OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO**

Agotado el traslado para alegatos de conclusión, y no advirtiendo causal de nulidad que invalide lo actuado, procede esta profesional especializada de juzgamiento del Grupo Interno de Control Disciplinario a emitir fallo que pone fin a la primera instancia dentro del proceso disciplinario tramitado bajo radicado No. 053GD-2023, en uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial aquellas conferidas mediante la Resolución No. 1111 del 29 de octubre de 2021 y el artículo 76 del Acuerdo 045 de 2021.

**CONSIDERACIÓN PRELIMINAR**

Con el propósito de proteger la privacidad, dignidad y seguridad de la persona afectada por los hechos investigados, durante toda esta providencia se hará referencia a ella únicamente como "*la auxiliar administrativa*", sin que ello implique afectación alguna al debido proceso ni al derecho de defensa del disciplinable.

**ANTECEDENTES**

El 13 de junio de 2023, el Grupo Interno de Control Disciplinario recibió, a través de la Oficina de Atención al Ciudadano, noticia disciplinaria radicada bajo el número 2023-EI-000006631, mediante la cual el decano de la Facultad de Ciencias para la Salud remitió el informe suscrito por el gerente y la coordinadora médica de la E.S.E. Hospital Santa Teresita del municipio de Pácora, Caldas. En dicho documento se ponían en conocimiento hechos con posible connotación disciplinaria presuntamente realizados por el estudiante Camilo Andrés Gómez Muñoz durante el desarrollo de su práctica académica en esa institución hospitalaria.

El informe daba cuenta de múltiples quejas formuladas por médicos, personal asistencial y administrativo, relacionadas con actitudes intrusivas, seductoras y de invasión del espacio personal en el entorno hospitalario. Se reportó, además, un caso de hostigamiento físico y por WhatsApp hacia la auxiliar administrativa.

El 28 de junio de 2023 se ordenó la apertura de investigación disciplinaria en contra del señor Camilo Andrés Gómez Muñoz. Mediante auto del 14 de julio de 2023 se reconoció personería jurídica al abogado Esteban Orlando Realpe Ortega, se decretó la ampliación y ratificación de la queja y se le reconoció la calidad de víctima a la auxiliar administrativa. En la respectiva diligencia, manifestó no tener interés en ser reconocida como sujeto procesal.



Concluida la etapa investigativa, el 5 de junio de 2024 se dispuso el traslado para alegatos precalificatorios, actuación notificada mediante edicto el 14 de junio de 2024. El apoderado del investigado allegó su escrito de alegatos el 9 de julio de 2024.

Con fundamento en la valoración del material probatorio recaudado, la profesional especializada de instrucción profirió, el 24 de noviembre de 2025, auto de formulación de pliego de cargos contra el señor Camilo Andrés Gómez Muñoz, por haber incurrido presuntamente en la conducta tipificada en el literal e) del artículo 35 del Acuerdo 035 de 2021, consistente en realizar hostigamiento a través de medios virtuales en contra de la auxiliar administrativa, mediante el envío reiterado de mensajes de texto con contenido afectivo pese a la negativa expresa de la destinataria. La falta fue formulada a título de dolo y provisionalmente calificada como grave, conforme a lo establecido en los artículos 16 y 28 del Acuerdo 045 de 2021.

Para la notificación del pliego de cargos se remitió citación el 25 de noviembre de 2025 a los correos electrónicos del investigado y de su apoderado. Al no lograrse la notificación personal electrónica, a través de auto del 09 de diciembre de 2025 se solicitó al Consultorio Jurídico "Daniel Restrepo Escobar" de la Universidad de Caldas la designación de un defensor de oficio. El 11 de diciembre de 2025, el estudiante Miguel Ángel Posada Lotero remitió su certificado de idoneidad, siendo reconocida su personería para actuar mediante auto de la misma fecha. El pliego de cargos le fue notificado electrónicamente el 18 de diciembre de 2025.

El 13 de enero de 2026, dentro del término legal, el defensor de oficio presentó escrito de descargos en el que solicitó, como pretensión principal, el archivo del proceso por nulidad derivada de la presunta dilación injustificada de la etapa de investigación y la consecuente vulneración al debido proceso y al derecho de defensa; subsidiariamente, solicitó fallo absolutorio por atipicidad de la conducta y ausencia de ilicitud. No se formularon solicitudes probatorias.

El 15 de enero de 2026 fue remitido el proceso a la fase de juzgamiento y mediante auto del 22 de enero de 2026 se resolvió la solicitud de nulidad, negándola con fundamento en el artículo 40 del Acuerdo 045 de 2021, que establece expresamente la no preclusividad de los términos procesales. Dicha decisión fue notificada electrónicamente el 28 de enero de 2026, sin que dentro del término legal se interpusiera recurso alguno, quedando en firme.

Al no existir pruebas pendientes de decreto o práctica en esta etapa procesal, mediante auto del 6 de febrero de 2026 se ordenó el traslado por diez días hábiles para que los sujetos procesales presentaran sus alegatos de conclusión, de conformidad con el artículo 75 del Acuerdo 045 de 2021. Dicha providencia fue notificada al defensor de oficio el 12 de febrero de 2026. Dentro del término legal, el 26 de febrero de 2026, el defensor presentó alegatos de conclusión reiterando los argumentos expuestos en los descargos y solicitando fallo absolutorio.

## IDENTIDAD DEL DISCIPLINABLE

La presente actuación disciplinaria se adelanta contra el señor Camilo Andrés Gómez Muñoz, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.083.813.134 de Belén, Nariño, y código estudiantil No. 0000003179, quien para la época de ocurrencia de los hechos investigados se encontraba vinculado como estudiante activo del Programa de Medicina de la Facultad de Ciencias para la

Salud de la Universidad de Caldas, con matrícula vigente para el primer periodo académico de 2023.

En el marco de su proceso formativo, el señor Gómez Muñoz se encontraba realizando su práctica académica hospitalaria en la E.S.E. Hospital Santa Teresita del municipio de Pácora, Caldas, escenario en el que presuntamente tuvieron ocurrencia los hechos objeto del presente proceso disciplinario.

Durante el trámite procesal, el investigado ha ejercido su derecho de defensa técnica a través de apoderado judicial y, posteriormente, mediante defensor de oficio designado por el Consultorio Jurídico "Daniel Restrepo Escobar" de la Universidad de Caldas, siendo debidamente notificado de todas las actuaciones procesales surtidas.

### EL CARGO FORMULADO

Mediante auto del 24 de noviembre de 2025, la profesional especializada de instrucción formuló al señor Camilo Andrés Gómez Muñoz un cargo disciplinario por haber incurrido presuntamente en actos de hostigamiento a través de medios virtuales en contra de la auxiliar administrativa de la E.S.E. Hospital Santa Teresita del municipio de Pácora, Caldas, durante el primer periodo académico de 2023, lapso en el cual el investigado desarrollaba su práctica hospitalaria en dicha institución.

La conducta atribuida consistió en el envío reiterado de mensajes de texto a la auxiliar administrativa, con contenido afectivo y connotaciones indirectamente sexuales, pese a la negativa expresa de la destinataria de establecer una relación más cercana. Entre las expresiones contenidas en dichos mensajes se encuentran: *"me encantó verte"*, *"usted me interesa de verdad"*, *"sé que me podría enamorar de ti"*, *"quiero algo muy bonito contigo"* y *"yo solo lo que quiero es su amor"*.

Con fundamento en el material probatorio recaudado durante la etapa de investigación, la funcionaria instructora consideró que la conducta atribuida al investigado se adecúa al tipo disciplinario contenido en el literal e) del artículo 35 del Acuerdo 035 de 2021, que establece como falta disciplinaria realizar hostigamiento o manifestación directa o a través de medios virtuales, mensajes de datos, correos electrónicos, llamadas telefónicas o mediante el uso, publicación y difusión de imágenes, videos y audios, con el fin de cosificar, sexualizar o humillar a una persona en razón a su identidad de género, orientación sexual y expresión de género en el ámbito personal, académico y laboral.

La funcionaria instructora calificó provisionalmente la conducta como falta disciplinaria grave y formuló el cargo a título de dolo, conforme a los criterios establecidos en los artículos 16 y 28 del Acuerdo 045 de 2021.

### DESCRIPCIÓN Y DETERMINACIÓN DE LA CONDUCTA

La conducta atribuida al señor Camilo Andrés Gómez Muñoz corresponde a la realización de presuntos actos de hostigamiento a través de medios virtuales en contra de la auxiliar administrativa de la E.S.E. Hospital Santa Teresita del municipio de Pácora, Caldas.

En cuanto a las circunstancias de tiempo, los hechos ocurrieron durante el primer periodo académico de 2023, lapso en el cual el investigado adelantaba su práctica hospitalaria en la referida institución.

En cuanto al modo, el investigado remitió mensajes de texto a la auxiliar administrativa a través de medios virtuales, con contenido afectivo pese a la negativa expresa de la destinataria de establecer una relación de naturaleza distinta a la propia del contexto laboral. Entre las expresiones contenidas en dichos mensajes se encuentran: *"me encantó verte"*, *"usted me interesa de verdad"*, *"sé que me podría enamorar de ti"*, *"quiero algo muy bonito contigo"* y *"yo solo lo que quiero es su amor"*.

En cuanto al lugar, los hechos se enmarcaron en el contexto de la práctica hospitalaria que el investigado desarrollaba en la E.S.E. Hospital Santa Teresita del municipio de Pácora, Caldas, institución en la que la auxiliar administrativa desempeñaba sus funciones laborales.

## MARCO JURÍDICO SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO EN CONTEXTOS ACADÉMICOS Y LABORALES

Antes de proceder al análisis de los descargos y de las pruebas, resulta necesario establecer el marco normativo y jurisprudencial aplicable.

La violencia de género contra la mujer ha sido definida en instrumentos internacionales como toda acción o conducta basada en el género que cause daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como en el privado. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer - Convención de Belém do Pará-, adoptada por Colombia mediante Ley 248 de 1995, reconoce expresamente que esta violencia puede manifestarse en el lugar de trabajo y en instituciones educativas, e impone a los Estados el deber de actuar con la debida diligencia para prevenirla, investigarla y sancionarla. En el ámbito nacional, la Ley 1257 de 2008 define la violencia contra la mujer como cualquier acción u omisión que le cause daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, incluyendo las conductas que afecten su dignidad, integridad y autonomía en espacios laborales e institucionales.

El hostigamiento virtual constituye una manifestación contemporánea de la violencia de género que se materializa a través del uso de medios digitales para ejercer presión o acoso sobre una persona, afectando su tranquilidad, autonomía y dignidad. Esta forma de violencia no requiere contacto físico para generar un impacto real y concreto en quien la padece; el envío de mensajes no deseados, el desconocimiento de la negativa expresa de la destinataria y la insistencia en establecer vínculos no consentidos constituyen formas de desconocer la autonomía personal y el derecho de toda persona a decidir libremente sobre sus vínculos afectivos.

La Universidad de Caldas, a través del Acuerdo 045 de 2021, ha establecido como principio rector que toda actuación disciplinaria cuya conducta esté relacionada con formas de violencia respecto a sujetos de especial protección se abordará con criterios, perspectiva y enfoques diferenciales e interseccionales. A su vez, el Acuerdo 035 de 2021, que adopta la Política de Equidad y No Discriminación, tipifica expresamente como falta disciplinaria la realización de hostigamiento a través de medios virtuales con el fin de cosificar, sexualizar o humillar a una

persona, imponiendo a las autoridades universitarias la obligación de garantizar entornos académicos, laborales e institucionales libres de toda forma de violencia de género.

En materia jurisprudencial, la Corte Constitucional ha desarrollado una doctrina consolidada sobre los deberes de las instituciones de educación superior frente a los casos de violencia basada en género. En la sentencia T-010 de 2026, proferida por la Sala Sexta de Revisión con ponencia del magistrado Miguel Polo Rosero, la Corte precisó que las universidades tienen deberes concretos dirigidos a proteger a las mujeres víctimas de violencia basada en género, los cuales se concretan en: (a) la no tolerancia o neutralidad ante la ocurrencia de eventos de violencia; (b) la corresponsabilidad en la atención de las afectadas, con el fin de evitar su revictimización; (c) la debida diligencia en la investigación y sanción disciplinaria de las conductas; y (d) la no repetición de los hechos. En esa misma providencia, la Corte señaló que el cumplimiento del deber de debida diligencia por parte de las universidades se concreta en la obligación de desarrollar actuaciones oficiosas, oportunas, imparciales y con perspectiva de género, destinadas a investigar y sancionar disciplinariamente las conductas constitutivas de violencia, garantizando la protección de las víctimas y la existencia de entornos académicos libres de discriminación y violencia contra las mujeres.

Estos criterios normativos y jurisprudenciales orientarán el análisis probatorio y jurídico del presente caso, garantizando una valoración rigurosa, imparcial y libre de estereotipos de género, en cumplimiento de los deberes institucionales que le asisten a la Universidad de Caldas en materia de prevención, investigación y sanción de las conductas constitutivas de violencia basada en género.

### **ANÁLISIS DEL DESCARGOS.**

Dentro del término legal establecido, el defensor de oficio del investigado, el estudiante Miguel Ángel Posada Lotero, adscrito al Consultorio Jurídico "Daniel Restrepo Escobar" de la Universidad de Caldas, presentó escrito de descargos el 13 de enero de 2026, en el cual planteó tres líneas argumentativas: nulidad por dilación injustificada del proceso, atipicidad de la conducta e incumplimiento de requisitos formales del pliego de cargos. Este despacho procede a analizar cada uno de estos argumentos.

La defensa solicitó el archivo del proceso por considerar que la duración de la etapa de investigación —que se extendió aproximadamente once meses y ocho días, superando el término de dos meses prorrogable a tres previsto en el artículo 68 del Acuerdo 045 de 2021— configuró una mora judicial injustificada que vulneró el debido proceso y el derecho de defensa del investigado. Para sustentar este planteamiento, la defensa citó las sentencias T-230 de 2013 y C-399 de 2024 de la Corte Constitucional.

Este argumento fue resuelto y negado mediante auto del 22 de enero de 2026, decisión que quedó ejecutoriada al no haberse interpuesto recurso alguno dentro del término legal. No obstante, este despacho reitera los fundamentos de esa decisión.

El artículo 40 del Acuerdo 045 de 2021 establece expresamente que los términos procesales en materia disciplinaria no son preclusivos, lo que significa que su vencimiento no genera la extinción automática de la acción disciplinaria ni constituye, por sí solo, causal de nulidad. Esta disposición es compatible con el ordenamiento constitucional, toda vez que la Corte



Constitucional ha precisado de manera consistente que el vencimiento de términos procesales solo configura vulneración al debido proceso cuando genera un perjuicio real, concreto y demostrable en el ejercicio del derecho de defensa, lo cual no ocurrió en el presente caso.

En efecto, la defensa no acreditó de qué manera concreta la duración del proceso le impidió ejercer su derecho de contradicción. El investigado contó con todas las oportunidades procesales para conocer los cargos formulados en su contra, presentar descargos, solicitar pruebas y exponer sus alegatos de conclusión, garantías que se materializaron con el defensor de oficio designado para su representación. La mera invocación abstracta del paso del tiempo, sin demostrar la desaparición de pruebas específicas o la imposibilidad concreta de ejercer la defensa, resulta insuficiente para estructurar la causal de nulidad invocada.

Adicionalmente, este despacho no puede ignorar que, conforme a lo establecido en la sentencia T-010 de 2026 de la Corte Constitucional, las universidades tienen el deber de investigar con debida diligencia los casos de violencia basada en género, obligación que no puede ceder ante argumentos formales sobre vencimiento de términos que no demuestren un perjuicio real al derecho de defensa. En consecuencia, el argumento no tiene vocación de prosperidad.

La defensa planteó que la conducta atribuida al investigado no configura la falta disciplinaria prevista en el literal e) del artículo 35 del Acuerdo 035 de 2021, por cuanto los mensajes enviados no cumplirían con las características del hostigamiento definidas por la Corte Constitucional en la sentencia T-242 de 2022, específicamente la reiteración, la intención dañina y el propósito de causar humillación. Argumentó que los mensajes constituían una simple manifestación de afecto sin propósito de causar daño, y que la propia auxiliar administrativa manifestó en su declaración no haberse sentido acosada sexualmente.

Este despacho no comparte esa interpretación, por las razones que se exponen a continuación.

En primer lugar, la sentencia T-242 de 2022 abordó el fenómeno del ciberacoso en el contexto específico del ejercicio abusivo de la libertad de expresión en redes sociales, escenario sustancialmente distinto al que ocupa a este despacho. Las características enunciadas en esa providencia no constituyen elementos normativos del tipo disciplinario previsto en el Acuerdo 035 de 2021, cuya configuración se determina exclusivamente por los verbos rectores y elementos establecidos en la propia norma universitaria. Trasladar mecánicamente criterios jurisprudenciales desarrollados para un contexto diferente al tipo disciplinario universitario implicaría una restricción indebida del alcance de la norma, incompatible con la finalidad protectora que la inspira.

En segundo lugar, el tipo disciplinario del literal e) del artículo 35 del Acuerdo 035 de 2021 no establece la reiteración como elemento constitutivo de la falta. Lo que la norma exige es que la conducta de hostigamiento, realizada directamente o a través de medios virtuales, tenga como finalidad cosificar, sexualizar o humillar a una persona en razón de su identidad de género, orientación sexual o expresión de género. El análisis de tipicidad debe centrarse en esa finalidad, aspecto que será desarrollado con mayor profundidad en la sección correspondiente. Sin perjuicio de lo anterior, conviene precisar desde ahora que la propia auxiliar administrativa, en su declaración juramentada, describió una conducta que nunca cesó pese a sus negativas expresas reiteradas en múltiples ocasiones, tanto de forma virtual como presencial, lo que desvirtúa fácticamente el argumento defensivo sobre la ausencia de reiteración.



En tercer lugar, el argumento según el cual los mensajes constituían una inocente manifestación de afecto desconoce un elemento central de la conducta investigada: la persistencia pese a la negativa expresa. Una manifestación afectiva que se detiene ante el rechazo de la destinataria puede inscribirse en el ámbito de la libertad de expresión; una que continúa ignorando esa negativa de manera reiterada trasciende ese ámbito y compromete la autonomía y la tranquilidad de quien la recibe. El investigado, en su condición de estudiante de la Universidad de Caldas en desarrollo de su práctica académica, tenía el deber de respetar los derechos de las personas con quienes interactuaba en ese escenario, deber que no admite excepciones por razón del cargo o función de la persona afectada.

En cuarto lugar, el hecho de que la auxiliar administrativa haya manifestado no haberse sentido acosada sexualmente no desvirtúa la configuración de la falta disciplinaria. La tipicidad de una conducta disciplinaria se determina por la adecuación objetiva del comportamiento a la descripción normativa, no por la calificación jurídica que la víctima haga de los hechos. El tipo del literal e) no exige acoso sexual sino hostigamiento con finalidad de cosificar, sexualizar o humillar, elementos cuya concurrencia corresponde determinar a esta funcionaria de juzgamiento con base en el análisis integral del material probatorio, independientemente de la denominación que la afectada atribuya a la conducta.

La defensa señaló que en el pliego de cargos se citó el literal b) del artículo 35 del Acuerdo 035 de 2021 en lugar del literal e), lo que a su juicio generó incertidumbre sobre la norma presuntamente violada e impidió el ejercicio adecuado del derecho de defensa.

Este despacho constata que, en efecto, en una parte del pliego de cargos se realizó una mención al literal b), que no corresponde a la conducta investigada. Sin embargo, del análisis integral de esa providencia resulta evidente que se trató de un error de digitación, pues tanto la descripción fáctica de la conducta, como el concepto de violación, el análisis de ilicitud y la parte resolutive desarrollan de manera coherente y consistente la falta prevista en el literal e) del artículo 35 del Acuerdo 035 de 2021. En ningún momento el pliego de cargos describe ni analiza conducta alguna correspondiente al literal b).

En consecuencia, el error señalado no configura vicio alguno en la calificación jurídica ni afectó el derecho de defensa del investigado, quien en su propio escrito de descargos demostró conocer con precisión la conducta que se le atribuía y la norma bajo la cual fue tipificada, al referirse de manera exclusiva al literal e) para construir toda su argumentación defensiva. Este hecho confirma que el error de digitación no generó confusión real ni limitó en modo alguno el ejercicio del derecho de contradicción.

En consecuencia, ninguno de los argumentos planteados en los descargos desvirtúa el fundamento fáctico ni jurídico del cargo formulado.

## ANÁLISIS DE LOS ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro del término legal establecido, el defensor de oficio Miguel Ángel Posada Lotero presentó alegatos de conclusión el 26 de febrero de 2026, mediante los cuales reiteró en lo sustancial los argumentos expuestos en los descargos y solicitó fallo absolutorio. Los planteamientos relativos

a la nulidad por dilación injustificada, la atipicidad de la conducta y el error en la cita del literal del tipo disciplinario ya fueron objeto de análisis en la sección anterior de esta providencia, a la cual se remite. No obstante, la defensa incorporó en sus alegatos énfasis particulares sobre la insuficiencia del material probatorio y la ausencia de reiteración demostrada, que merecen consideración específica.

La defensa sostuvo que el acervo probatorio recaudado no reúne la entidad suficiente para acreditar con el grado de certeza exigido en materia disciplinaria la configuración de la falta imputada. En particular, cuestionó el valor probatorio de la declaración de la doctora Yuri Lorena Aristizábal por tratarse de un testimonio de referencia, señaló que la doctora Vanessa, único testigo directo del intento de acercamiento físico, no compareció a rendir declaración, y argumentó que ninguno de los médicos mencionados en el informe hospitalario ratificó formalmente su inconformidad.

Frente a este planteamiento, este despacho precisa lo siguiente. La actuación no se construye únicamente sobre la declaración de la doctora Aristizábal ni sobre el informe hospitalario. El acervo probatorio incluye la declaración juramentada de la auxiliar administrativa, rendida el 8 de septiembre de 2023, en la que ella misma ratificó el contenido de los chats, describió las negativas expresas que le formuló al investigado tanto de manera virtual como presencial, y afirmó que la conducta nunca cesó pese a esas negativas. Esa declaración, rendida bajo juramento ante autoridad competente, constituye un medio de prueba autónomo y de pleno valor demostrativo, cuya valoración detallada se realizará en el acápite correspondiente.

En cuanto a la ausencia de declaración de la doctora Vanessa, este despacho observa que el cargo disciplinario que persiste en esta etapa del proceso no es el intento de acercamiento físico —que fue objeto de decisión de archivo durante la etapa investigativa por insuficiencia probatoria— sino el hostigamiento a través de medios virtuales. En esa medida, la no comparecencia de ese testigo resulta irrelevante para la decisión que debe adoptarse en esta providencia.

La defensa insistió en que las capturas de pantalla corresponden a un único episodio ocurrido en un momento específico y aislado, y que no existe evidencia de insistencia posterior que permita hablar de una conducta reiterativa. Adicionalmente, reiteró que la sentencia T-242 de 2022 exige reiteración como elemento estructural del hostigamiento.

Como ya se precisó en el análisis de los descargos, la reiteración no es un elemento normativo del tipo disciplinario previsto en el literal e) del artículo 35 del Acuerdo 035 de 2021, y la sentencia T-242 de 2022 no constituye el parámetro definitorio de ese tipo disciplinario por haber sido proferida en un contexto sustancialmente diferente. Sin perjuicio de lo anterior, la propia declaración juramentada de la auxiliar administrativa desmiente fácticamente este argumento, al describir una conducta que se prolongó en el tiempo y que nunca cesó pese a las negativas expresas formuladas en múltiples ocasiones. La valoración detallada de este elemento se realizará en el acápite de pruebas que sustentan el juicio de reproche.

La defensa sostuvo que los mensajes evidencian únicamente un intento de entablar una relación amistosa o sentimental no correspondida, y que sancionar esa conducta implicaría extender indebidamente el alcance de la norma disciplinaria y construir responsabilidad sobre inferencias y no sobre certezas.

Este despacho no comparte esa caracterización. La distinción entre una manifestación afectiva no correspondida y una conducta disciplinariamente sancionable no radica exclusivamente en el contenido explícito de los mensajes sino en el contexto en que se producen y en la respuesta del emisor ante el rechazo de la destinataria. El derecho disciplinario no sanciona el sentimiento ni la intención de establecer un vínculo afectivo; sanciona la conducta que, desconociendo la negativa expresa de la destinataria, persiste en su propósito desconociendo su autonomía y perturbando su tranquilidad. El análisis de si esa conducta satisface los elementos del tipo disciplinario imputado, será desarrollado en la sección correspondiente de esta providencia.

En consecuencia, los alegatos de conclusión presentados por la defensa no aportan elementos nuevos que modifiquen el análisis jurídico y probatorio del presente caso.

### PRUEBAS QUE SUSTENTAN EL JUICIO DE REPROCHE

La valoración del material probatorio recaudado en el presente proceso disciplinario se realiza por esta profesional especializada de juzgamiento aplicando los principios de la sana crítica, la imparcialidad y el enfoque diferencial y de género que resulta indispensable en el análisis de conductas presuntamente constitutivas de violencia basada en género en el entorno institucional. Esta valoración toma en consideración no solo las pruebas recaudadas durante la investigación, sino también los argumentos expuestos por la defensa en los descargos y en los alegatos de conclusión, pues es precisamente desde esa lectura integral del expediente que corresponde a esta instancia determinar si existe mérito para declarar la responsabilidad disciplinaria del investigado.

El decreto de pruebas contó con la publicidad necesaria que permitió el ejercicio de contradicción y defensa. Los documentos incorporados al expediente no fueron tachados de falsos ni sospechosos, y gozan de la validez necesaria para sustentar el presente juicio de reproche. La defensa no solicitó la práctica de pruebas adicionales durante la etapa de juzgamiento, de modo que el análisis se circunscribe al acervo recaudado durante la investigación.

Obran en el expediente, como prueba documental decretada mediante el auto de apertura de investigación, capturas de pantalla de conversaciones de WhatsApp sostenidas entre el investigado y la auxiliar administrativa a través del número +57 323 3867456. Estas capturas fueron puestas de presente a la auxiliar administrativa durante la diligencia de ampliación y ratificación de queja, quien las reconoció expresamente y se ratificó en su contenido. Del texto de los mensajes se desprende una secuencia de expresiones de carácter afectivo y personal enviadas por el investigado, entre las que se encuentran: *"me encantó verte"*, *"para que podamos compartir este fin de semana"*, *"pero tener su compañía sería bonito"*, *"usted me interesa la verdad, y no solo para un rato"*, *"se que me podría enamorar de ti"*, *"siento algo especial por ti"*, *"serías mi centro de atención"*, *"quiero algo muy bonito contigo"*, *"yo solo lo que quiero es su amor"* y *"ahí sí me quedo rendido a sus pies"*. En esa misma conversación el propio investigado reconoció los límites que la destinataria le había impuesto, al escribir *"PS usted es bien, pero no puedo forzarla a algo que no quiere"* y *"no me gustaría ser intenso, por eso no va conmigo"*, lo que demuestra que era consciente de la negativa de la auxiliar administrativa y que, pese a ello, continuó con el envío de mensajes de contenido afectivo. Obra también en el expediente una captura correspondiente a un número diferente (+57 314 7038135) con el mensaje *"te digo algo, eres lo mejor de mi mundo y de lo de esta mañana no*

*hay excusa, pero te adoro con todo mi ser, siempre recuerda eso, te amo*", que la auxiliar administrativa no reconoció como dirigido a ella, razón por la cual este despacho no lo incorpora al análisis de la conducta investigada.

Reposa igualmente como prueba documental una nota enviada por la auxiliar administrativa al investigado vía WhatsApp el 16 de junio de 2023, en la que manifestó no haber presentado queja en su contra y no haberse sentido hostigada ni acosada. La defensa invocó este documento como elemento exculpatorio. Sin embargo, este despacho lo valora a la luz de lo declarado por la propia auxiliar administrativa bajo juramento, quien explicó con precisión que ese mensaje fue enviado bajo presión reiterada del investigado y de su madre, quienes la contactaron insistentemente por vía telefónica y por WhatsApp para que remitiera un documento que desmintiera los hechos. La auxiliar administrativa fue clara en señalar que no iba a desmentir algo que sí había pasado, y que lo único que estuvo dispuesta a hacer fue aclarar que ella personalmente no había interpuesto la queja, pues esta fue presentada por la institución hospitalaria. Valorada de manera integral con la declaración de quien la suscribió, la nota aclaratoria no desvirtúa los hechos investigados; por el contrario, confirma la persistencia del investigado en presionar a la afectada incluso después de iniciado el proceso disciplinario.

Reposan también en el expediente los formatos de calificación de la rotación práctica médica integrada del investigado en la E.S.E. Hospital Santa Teresita, suscritos por los médicos Juan Daniel Trujillo, Daniel Gutiérrez Gamboa, Valentina Salazar, Santiago Calvo y Yuri Lorena Aristizábal, así como por integrantes del equipo del Plan de Intervenciones Colectivas. En el criterio de comportamiento —que comprende conducta ética y sentido de responsabilidad, cumplimiento de horarios, adaptación a la autoridad jerárquica de la institución, trabajo en equipo y comportamiento extralaboral— el investigado recibió calificaciones de 1 y 2 sobre 5 de manera consistente por parte de todos los evaluadores. Esta valoración unánime y desfavorable, proveniente de múltiples calificadores que actuaron de manera independiente entre sí, constituye un elemento de contexto que corrobora que la conducta del investigado en el entorno hospitalario generó una percepción negativa generalizada entre quienes compartieron con él ese escenario institucional.

La declaración rendida por la auxiliar administrativa el 8 de septiembre de 2023 constituye el medio de prueba de mayor peso demostrativo en el presente proceso. Fue rendida bajo juramento ante autoridad competente, con presencia del defensor del investigado quien ejerció su derecho a interrogarla, y su contenido es coherente, específico y sostenido a lo largo de toda la diligencia. La auxiliar administrativa ratificó el contenido de las capturas de pantalla puestas de presente durante la diligencia y confirmó que correspondían a conversaciones sostenidas con el investigado. Relató que desde el inicio de la práctica hospitalaria el investigado le manifestó en reiteradas ocasiones su interés en conocerla fuera del ámbito laboral, a lo cual ella le expresó su negativa de manera clara en múltiples oportunidades, tanto de forma virtual como presencial. Fue enfática en señalar que pese a esas negativas la conducta del investigado nunca cesó: *"nunca se detuvo, por eso creo que fue la inconformidad más que todo, porque nunca dejó de insistir, era muy insistente."*

Describió que la conducta no se limitó a ella, sino que se extendió a otras compañeras del personal femenino del hospital, entre ellas la auxiliar Mariluz Ríos, quien le manifestó sentirse incómoda porque el investigado le escribía sin que ella supiera cómo había obtenido su número de contacto. La declarante fue precisa en señalar que el comportamiento del investigado era



notoriamente diferente con las mujeres del personal respecto de su trato con los hombres, quienes no reportaron situaciones similares. Señaló que la situación afectó su tranquilidad y distintos ámbitos de su vida, y que se sintió hostigada por las presiones posteriores del investigado y su madre para que desmintiera los hechos, presiones que resistió con firmeza.

El relato de la auxiliar administrativa es coherente en sus elementos centrales, no presenta contradicciones internas relevantes y encuentra corroboración objetiva en las capturas de pantalla de WhatsApp. La declarante no incurrió en exageraciones ni atribuyó al investigado conductas más graves de las que describió; por el contrario, mantuvo una actitud medida y precisa a lo largo de toda la diligencia, reconociendo lo que no le pareció grave y diferenciando con claridad lo que sí la afectó. Esa actitud refuerza la credibilidad de su testimonio, pues quien falta a la verdad tiende a maximizar los hechos en su favor, no a matizarlos.

La doctora Yuri Lorena Aristizábal, médica general adscrita a la E.S.E. Hospital Santa Teresita, rindió declaración juramentada el 8 de septiembre de 2023. Su testimonio tiene valor como prueba de contexto que corrobora de manera independiente varios elementos relevantes. Confirmó que en el hospital era de conocimiento general que el investigado escribía a compañeras del personal femenino y tenía actitudes intrusivas en el espacio personal. Relató de primera mano que durante el trabajo conjunto con el investigado este se acercaba excesivamente a su espacio personal, al punto de que ella misma tuvo que pedirle que reubicara su silla para mantener una distancia apropiada. Refirió que la doctora Vanessa, quien presenció el intento de acercamiento físico hacia la auxiliar administrativa, le confirmó directamente que ese hecho había ocurrido y que le había parecido irrespetuoso. Dio cuenta igualmente de las llamadas de la madre del investigado a la coordinadora médica del hospital, hecho consistente con lo relatado por la auxiliar administrativa sobre las presiones ejercidas para obtener documentos que desmintieran los hechos. Si bien su conocimiento de algunos hechos es indirecto, los aspectos que narra de primera mano son consistentes con el relato de la auxiliar administrativa y con las calificaciones de comportamiento consignadas en los formatos de práctica.

Del análisis conjunto del material probatorio, esta profesional especializada de juzgamiento concluye que se encuentra acreditado que el señor Camilo Andrés Gómez Muñoz envió mensajes de contenido afectivo a la auxiliar administrativa a través de medios virtuales, de manera reiterada y pese a la negativa expresa de la destinataria formulada en múltiples ocasiones tanto de forma virtual como presencial; que el investigado era consciente de esa negativa, como lo revelan sus propios mensajes; que la conducta perturbó la tranquilidad de la auxiliar administrativa; y que después de iniciado el proceso disciplinario el investigado y su madre ejercieron presiones sobre la afectada para que desmintiera los hechos.

## ANÁLISIS DE TIPICIDAD

El juicio de tipicidad consiste en determinar si la conducta objetivamente demostrada se adecúa a la descripción normativa de la falta disciplinaria formulada. Para el presente caso, la norma cuya aplicación corresponde analizar es el literal e) del artículo 35 del Acuerdo 035 de 2021, que tipifica como falta disciplinaria:

*"Realizar hostigamiento o manifestación directa o a través de medios virtuales, mensajes de datos, correos electrónicos, llamadas telefónicas o mediante el uso,*

*publicación y difusión de imágenes, videos y audios, con el fin de cosificar, sexualizar o humillar a una persona en razón a su identidad de género, orientación sexual y expresión de género en el ámbito personal, académico y laboral."*

Antes de proceder al análisis de adecuación típica, este despacho precisa que si bien en el pliego de cargos se realizó una mención al literal b) del mismo artículo, del análisis integral de esa providencia resulta evidente que se trató de un error de digitación, pues tanto la descripción de la conducta, como el concepto de violación y la parte resolutive desarrollan de manera coherente y consistente la falta prevista en el literal e). Este error no configuró vicio alguno en la calificación jurídica ni afectó el ejercicio del derecho de defensa, como ya se estableció en el acápite de análisis de descargos.

Del material probatorio valorado en el acápite anterior se encuentra acreditado que el investigado envió a la auxiliar administrativa mensajes de WhatsApp con contenido afectivo e intimista, de manera reiterada y pese a la negativa expresa de la destinataria formulada en múltiples ocasiones tanto de forma virtual como presencial. La propia auxiliar administrativa declaró bajo juramento que el investigado nunca cesó en su insistencia pese a sus negativas, y los mensajes aportados como prueba documental evidencian ese carácter insistente y persistente.

El hostigamiento no requiere, para su configuración, que los mensajes contengan expresiones ofensivas, denigrantes o de contenido sexual explícito. Lo que caracteriza la conducta de hostigamiento es precisamente la persistencia no consentida, la presión que ejerce sobre la destinataria al desconocer reiteradamente su voluntad de no establecer un vínculo distinto al laboral. En ese sentido, el investigado desplegó una conducta que fue más allá de una manifestación afectiva espontánea, al insistir de manera continua pese al rechazo expreso de la afectada, lo que configura objetivamente el hostigamiento a través de medios virtuales que describe el tipo disciplinario.

El elemento finalístico es el que requiere análisis más cuidadoso. La norma exige que el hostigamiento tenga como fin cosificar, sexualizar o humillar a la persona. La defensa argumentó que los mensajes constituían una simple manifestación de afecto sin esa finalidad, y que la propia auxiliar administrativa manifestó no haber percibido connotación sexual en la conducta. Esta funcionaria comparte el criterio establecido en el pliego de cargos: la valoración de la finalidad de la conducta no depende exclusivamente de la percepción subjetiva de la víctima sino del análisis integral y objetivo del contenido de los mensajes y del contexto en que fueron emitidos. La auxiliar administrativa manifestó no haber percibido acoso sexual explícito, lo cual es consistente con el contenido de los mensajes, que efectivamente no contienen expresiones de contenido sexual directo. Sin embargo, esa circunstancia no excluye la configuración del elemento finalístico del tipo.

La cosificación, como finalidad típica, no se reduce a la sexualización explícita. Cosificar implica tratar a una persona como un objeto disponible para satisfacer los propósitos propios, desconociendo su autonomía y su voluntad. Quien envía mensajes de contenido afectivo de manera persistente, tras haber recibido negativas expresas y reiteradas, no está ejerciendo la libertad de expresar sus sentimientos; está imponiendo su voluntad sobre la de la destinataria, reduciéndola a receptora obligada de sus intenciones afectivas. Esa imposición de la propia voluntad sobre la autonomía de la otra persona, materializada en la insistencia no consentida, constituye una forma de cosificación que se enmarca en la finalidad que describe el tipo

disciplinario. Los mensajes acreditados evidencian una intencionalidad orientada a establecer una relación de carácter íntimo y sentimental: *"usted me interesa la verdad, y no solo para un rato"*, *"se que me podría enamorar de ti"*, *"quiero algo muy bonito contigo"*, *"yo solo lo que quiero es su amor"*. Estas expresiones, valoradas en su conjunto y en el contexto de una insistencia que el propio investigado reconoció en sus mensajes al escribir *"no puedo forzarla a algo que no quiere"*, demuestran que el investigado era consciente de la negativa de la destinataria y que, pese a ello, continuó desconociendo su voluntad, lo que compromete de manera concreta su autonomía y dignidad.

Finalmente, el tipo disciplinario exige que la conducta se dirija contra la persona en razón de su identidad de género, orientación sexual o expresión de género. Este elemento debe entenderse en el contexto de la norma que lo consagra: el Acuerdo 035 de 2021, adoptado como política de equidad de género de la Universidad, busca proteger a las personas de conductas que las afectan precisamente por su condición de género. La conducta del investigado se dirigió de manera selectiva hacia mujeres del personal del hospital —la auxiliar administrativa y otras compañeras del personal femenino—, con un trato completamente diferente hacia los hombres del servicio, quienes no reportaron situaciones similares. Esta direccionalidad selectiva hacia personas de género femenino satisface el elemento de razón de género que exige el tipo disciplinario.

Del análisis precedente, esta profesional especializada de juzgamiento concluye que la conducta desplegada por el señor Camilo Andrés Gómez Muñoz se adecúa al tipo disciplinario previsto en el literal e) del artículo 35 del Acuerdo 035 de 2021. Se acreditó la realización de hostigamiento a través de medios virtuales, no consentido, con una finalidad orientada a establecer un vínculo íntimo que desconoció la autonomía de la auxiliar administrativa, y dirigida de manera selectiva hacia personas de género femenino. La conducta investigada satisface en consecuencia todos los elementos del tipo disciplinario imputado.

### ANÁLISIS DE ILICITUD SUSTANCIAL

Establecida la tipicidad de la conducta del investigado, corresponde examinar si dicho comportamiento es sustancialmente ilícito, esto es, si afecta de manera grave e injustificada los deberes, principios y valores que rigen la vida universitaria, sin que exista causa alguna que justifique o excuse su realización.

Es importante precisar que la conducta del disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna. Esta figura tiene su origen en el derecho disciplinario para servidores públicos; no obstante, para el presente caso, tratándose de un estudiante, el análisis se realiza teniendo en cuenta que los estudiantes deben velar porque sus conductas no contraríen los principios orientadores de la Universidad de Caldas, establecidos en diversas normativas, entre ellas el Acuerdo 035 de 2021 y el Acuerdo 016 de 2007 —Reglamento Estudiantil. El investigado, al tener calidad de estudiante para la época de los hechos, estaba sometido a una relación especial de sujeción con la institución que lo obligaba al cumplimiento de sus deberes.

La conducta investigada vulneró de manera sustancial el principio de dignidad humana, entendido como el valor fundante del ordenamiento jurídico y rector de todas las relaciones académicas, laborales y sociales dentro de la institución. La dignidad humana implica que toda persona debe ser tratada como un fin en sí misma, con pleno respeto por su autonomía, integridad

moral y libertad para decidir sobre sus vínculos personales y afectivos sin ser sometida a presiones o insistencias indebidas. En el caso analizado, la remisión de mensajes con contenido afectivo y connotación íntima, enviados a pesar de la negativa expresa de la auxiliar administrativa, configuró un ejercicio de presión y hostigamiento que desconoció su autonomía personal y su derecho a no ser objeto de aproximaciones no deseadas. De este modo, la afectada dejó de ser tratada como sujeto pleno de derechos para convertirse en receptora de insistencias que imponían la voluntad del investigado sobre su libertad individual.

El desconocimiento de la negativa de la auxiliar administrativa no solo quebrantó su esfera de autodeterminación, sino que generó una afectación a su integridad psicológica, creando un ambiente de incomodidad, intranquilidad y subordinación emocional incompatible con el respeto inherente a cada ser humano. La Corte Constitucional ha sostenido que la dignidad humana se vulnera no solo mediante agresiones directas, sino también mediante comportamientos persistentes que reduzcan a la persona a un objeto de interés, deseo o presión ajena, negando su capacidad de decidir libremente sobre su vida relacional. Adicionalmente, el escenario institucional en que se presentaron los hechos —una práctica académica dentro de una entidad hospitalaria— agrava la afectación, pues la auxiliar administrativa se encontraba en un espacio laboral donde debía poder desempeñarse sin recibir insistencias de carácter íntimo que alteraran su tranquilidad y distorsionaran la naturaleza profesional de las interacciones.

En síntesis, la conducta investigada vulneró el principio de dignidad humana en la medida en que desconoció la autonomía personal de la afectada al insistir en una interacción no consentida; impuso la propia voluntad del investigado sobre la libertad de la víctima para decidir acerca de su esfera afectiva; afectó su integridad moral y emocional generándole un ambiente de presión e incomodidad; cosificó la relación al reducirla a un objeto de interés o deseo; y distorsionó el entorno institucional al impedir el desarrollo de un ambiente laboral respetuoso y acorde con los principios que rigen la convivencia académica y profesional.

No existe circunstancia alguna que justifique o excuse la conducta del investigado. La libertad de expresar sentimientos encuentra su límite en el respeto por la autonomía y la voluntad de la otra persona. Una vez expresada la negativa de manera clara, la persistencia en el envío de mensajes dejó de inscribirse en el ejercicio legítimo de esa libertad para convertirse en una conducta que sobrepasó ampliamente los límites del trato respetuoso exigido por el ordenamiento disciplinario.

En consecuencia, la ilicitud sustancial de la conducta se encuentra plenamente establecida, configurándose como una vulneración grave e injustificada de los deberes estudiantiles y los principios institucionales que le eran exigibles al señor Camilo Andrés Gómez Muñoz en su condición de estudiante de la Universidad de Caldas.

## ANÁLISIS DE LA CULPABILIDAD

Establecidas la tipicidad e ilicitud sustancial de la conducta, corresponde determinar el título de culpabilidad bajo el cual actuó el investigado, esto es, si su comportamiento fue realizado a título de dolo o culpa, conforme a lo establecido en el artículo 16 del Acuerdo 045 de 2021.



En materia disciplinaria conforme al principio de culpabilidad, solo se puede imponer sanción por conductas realizadas con dolo o culpa, quedando proscrita toda forma de responsabilidad objetiva.

Para el presente caso, el artículo 16 del Acuerdo 045 de 2021 establece que existe dolo cuando el autor de la conducta conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización. Por tanto, se requiere acreditar que el investigado actuó con conocimiento de los hechos, conocimiento de la ilicitud y voluntad de realización.

El análisis del material probatorio permite establecer con certeza que el señor Camilo Andrés Gómez Muñoz actuó con dolo, pues concurren todos los elementos requeridos para la configuración de esta forma de culpabilidad.

El investigado tenía pleno conocimiento de los hechos que estaba realizando. Del acervo probatorio se desprende que desplegó acciones sucesivas y orientadas a un mismo propósito: obtuvo el número de contacto personal de la auxiliar administrativa y le remitió mensajes de contenido afectivo ajenos por completo a las funciones propias de la práctica médica. La obtención deliberada del contacto personal y el envío de mensajes en un contexto extralaboral evidencian un actuar consciente y dirigido.

El investigado tenía igualmente conocimiento de que su conducta era contraria al ordenamiento disciplinario y a los principios de convivencia institucional. Este conocimiento se infiere de manera objetiva de sus propios mensajes. Al escribir expresiones como *"no puedo forzarla a algo que no quiere"* y *"no me gustaría ser intenso, por eso no va conmigo"*, el investigado reveló que era plenamente consciente de la negativa de la destinataria y de que su conducta podía resultarle indeseable. Dificilmente podría sostenerse que ignoraba la ilicitud de su actuar cuando sus propias palabras dan cuenta de ese conocimiento.

A lo anterior se suma que el señor Gómez Muñoz había cursado doce semestres del Programa de Medicina para la época de los hechos, lo que permite inferir una formación avanzada en principios éticos y de relacionamiento profesional en escenarios asistenciales. Se trataba de una persona que debía conocer que este tipo de interacciones con el personal del servicio resultaban incompatibles con su rol de practicante, particularmente cuando la afectada le había expresado de manera clara y reiterada su falta de interés en establecer cualquier vínculo distinto al laboral.

El elemento volitivo del dolo se encuentra igualmente acreditado. La conducta no fue producto de un impulso momentáneo o irreflexivo, sino de una decisión persistente de continuar enviando mensajes pese al rechazo expreso de la destinataria. La conducta posterior al inicio del proceso disciplinario refuerza esta conclusión: las presiones ejercidas sobre la auxiliar administrativa para que desmintiera los hechos ante la Universidad revelan que el investigado era consciente de la irregularidad de su actuar y buscó activamente neutralizar sus consecuencias.

En consecuencia, la culpabilidad del señor Camilo Andrés Gómez Muñoz se encuentra plenamente establecida a título de dolo, al concurrir el conocimiento de los hechos constitutivos de falta disciplinaria, el conocimiento de su ilicitud y la voluntad de realización.

## FUNDAMENTACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DEFINITIVA DE LA FALTA

Establecidos los elementos del juicio de reproche disciplinario —tipicidad, ilicitud sustancial y culpabilidad—, corresponde determinar la gravedad de la falta cometida por el investigado, conforme a los criterios normativos establecidos para tal efecto. El artículo 28 del Acuerdo 045 de 2021 establece los siguientes criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta:

*"Artículo 28. Criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta. Se determinará si la falta es grave o leve teniendo en cuenta los siguientes criterios:*

- 1. La afectación que la conducta generó respecto al desarrollo de los fines misionales de la Universidad.*
- 2. La jerarquía, mando o representación que se tenga en la Institución.*
- 3. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.*
- 4. La afectación a derechos fundamentales*
- 5. El cuidado empleado en la preparación de la falta.*
- 6. El nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o la que se derive de la naturaleza del cargo, función o calidad.*
- 7. Los motivos determinantes del comportamiento.*
- 8. La realización de la falta con intervención de varias personas.*
- 9. El tiempo de vinculación del investigado con la Institución.*
- 10. El grado de formación académica."*

La aplicación de estos criterios orientadores a las circunstancias concretas del caso permite a este despacho construir una lectura integral de la conducta que determina su calificación definitiva.

Algunos criterios orientan hacia una mayor gravedad. Por ejemplo, la conducta comprometió la dignidad y autonomía de la auxiliar administrativa, generando una perturbación concreta en su tranquilidad y en su entorno laboral. El grado de formación académica del investigado —doce semestres cursados del Programa de Medicina— hacía más exigible la observancia de las normas de convivencia y de los principios éticos propios de los escenarios asistenciales. Y los motivos determinantes del comportamiento evidencian además una insistencia dirigida selectivamente hacia personas de género femenino, lo que le otorga una dimensión que no puede ignorarse en el análisis.

Sin embargo, la lectura integral de los criterios orientadores conduce a este despacho a una conclusión diferente a la contenida en el pliego de cargos. El investigado no ostentaba jerarquía, mando ni representación formal que le confiriera autoridad sobre la auxiliar administrativa, ni existía entre ellos relación de confianza institucional de la cual hubiera abusado o asimetría estructural que potenciara la conducta. La falta se realizó de manera individual, descartando una dimensión colectiva o concertada. Los mensajes, aunque inapropiados e insistentes, no contienen expresiones explícitamente sexuales, humillantes ni denigrantes, y la propia auxiliar administrativa, pese a describir con precisión la incomodidad que le generó la conducta, no la consideró una situación grave ni fuera de control. Valorados en conjunto, estos elementos no alcanzan la intensidad que caracteriza las faltas graves en el ordenamiento disciplinario universitario.

Esta lectura integral ubica la conducta en el extremo reprochable de las faltas leves, calificación que no minimiza la seriedad del comportamiento ni desconoce los derechos de la auxiliar administrativa, sino que refleja una aplicación proporcional y objetiva de los criterios

orientadores del artículo 28 del Acuerdo 045 de 2021 en estricto cumplimiento del principio de legalidad que rige el proceso disciplinario universitario.

Esta calificación definitiva difiere de la realizada provisionalmente en el pliego de cargos, en el cual la conducta fue calificada como falta grave. Tal variación no solo es procesalmente legítima, sino que constituye una expresión propia de la función juzgadora. La calificación contenida en el pliego de cargos tiene naturaleza provisional y no vincula al fallador, quien, con fundamento en la valoración integral del acervo probatorio, está habilitado para arribar a una calificación definitiva diferente. Así lo reconoció la Corte Constitucional en Sentencia SU-901 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño, al precisar que carecería de sentido que formulada una imputación en determinada calificación no haya lugar a su atenuación, pues la calificación de la falta realizada en el pliego de cargos no puede reputarse definitiva y de allí que, si se aducen elementos probatorios que conduzcan a su reconsideración, pueda haber lugar a ella.

La variación admisible opera exclusivamente en sentido favorable al disciplinado: el fallo puede atenuar la calificación provisional pero no agravarla, pues el agravamiento requeriría la variación formal del pliego con garantía de contradicción.

En el presente caso, la calificación definitiva como falta leve responde a la aplicación objetiva y proporcional de los criterios del artículo 28 del Acuerdo 045 de 2021 a los hechos debidamente acreditados, y no constituye modificación de la imputación fáctica —que permanece invariable— sino una reconsideración de su peso jurídico a la luz del debate probatorio surtido.

### **DOSIFICACIÓN DE LA SANCIÓN, LAS RAZONES DE LA SANCIÓN Y SU DEFINICIÓN**

El artículo 32 del Acuerdo 045 de 2021 —Estatuto Disciplinario de la Universidad de Caldas— establece que las faltas leves dolosas conllevan la sanción de suspensión de un (1) período académico. Determinada la responsabilidad disciplinaria del señor Camilo Andrés Gómez Muñoz por la comisión de una falta disciplinaria leve bajo modalidad dolosa, corresponde a esta profesional especializada de juzgamiento definir la sanción aplicable conforme a dicho parámetro normativo.

Quedó demostrado que el investigado incurrió en una conducta constitutiva de falta disciplinaria leve, consistente en realizar hostigamiento a través de medios virtuales en contra de la auxiliar administrativa de la E.S.E. Hospital Santa Teresita del municipio de Pácora, Caldas, mediante el envío de mensajes de contenido afectivo e intimista pese a la negativa expresa de la destinataria, en violación del literal e) del artículo 35 del Acuerdo 035 de 2021.

La modalidad dolosa de la conducta se acreditó con base en el conocimiento que tenía el investigado de la negativa expresa de la destinataria —reconocida por él mismo en sus propios mensajes— y en la decisión consciente de continuar enviando mensajes pese a ese conocimiento, elementos que evidencian que el investigado obró con pleno conocimiento de la ilicitud de su actuar y con voluntad de realizarlo.

La sanción que aquí se impone cumple las finalidades que el proceso disciplinario universitario persigue. Una función pedagógica, orientada a que el investigado comprenda la trascendencia de su conducta e interiorice los valores de respeto, dignidad y autonomía que deben regir sus



interacciones en todos los escenarios en que actúe como estudiante de la Universidad de Caldas —consideración que cobra especial importancia dado que el señor Gómez Muñoz para la época de los hechos cursaba el Programa de Medicina, cuya dimensión ética le impone compromisos específicos en el trato con las personas con quienes interactúa en los escenarios de práctica—.

Una función preventiva, mediante la cual se reafirma ante la comunidad universitaria que el hostigamiento a través de medios virtuales, en cualquier escenario en que el estudiante represente a la Universidad, es incompatible con los principios de convivencia y equidad de género que orientan la vida institucional. Y una función reparadora, que busca restablecer el equilibrio alterado por la conducta reprochada y reafirmar el derecho de la auxiliar administrativa a desenvolverse en su entorno laboral sin ser objeto de aproximaciones no deseadas.

La sanción de suspensión de un (1) período académico resulta proporcional a la calificación definitiva de falta leve dolosa, atiende la afectación causada a los derechos fundamentales de la auxiliar administrativa y a la dimensión de género de la conducta, y se ajusta a los principios de necesidad y razonabilidad que orientan el ejercicio de la potestad disciplinaria. Durante el período académico de suspensión, el investigado perderá su calidad de estudiante activo y no podrá hacer uso de los servicios y beneficios institucionales.

Con fundamento en el artículo 32 del Acuerdo 045 de 2021, se impone al señor Camilo Andrés Gómez Muñoz la sanción de suspensión de un (1) período académico, como consecuencia de haber incurrido en falta disciplinaria leve bajo modalidad dolosa, consistente en realizar hostigamiento a través de medios virtuales en contra de la auxiliar administrativa de la E.S.E. Hospital Santa Teresita del municipio de Pácora, Caldas, durante el primer período académico de 2023.

## NOTIFICACIÓN

Esta decisión se notificará en forma personal al investigado o su defensor, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 50 del Acuerdo 045 de 2021.

En el acto de notificación se hará saber que frente a esta decisión procede el recurso de apelación, el cual podrá ser interpuesto desde la fecha de expedición de la decisión hasta el vencimiento de los cinco (5) días siguientes a la notificación o comunicación respectiva. Lo anterior de conformidad a lo dispuesto en los artículos 56 y 58 del Acuerdo 045 de 2021.

Dado que el presente proceso disciplinario se originó en un informe de servidor público y no en queja presentada por persona determinada, no hay lugar a notificación ni comunicación a quien dio a conocer los hechos disciplinariamente relevantes.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el presente proceso disciplinario involucra una conducta constitutiva de violencia basada en género ocurrida en el marco de una práctica académica universitaria, esta autoridad considera procedente remitir copia íntegra de esta providencia al Comité de Equidad y Género de la Universidad de Caldas, con el fin de contribuir al seguimiento institucional de este tipo de situaciones y a la formulación de recomendaciones orientadas a la prevención, abordaje y reparación de las violencias en contextos académicos, en el marco de las funciones atribuidas a dicho Comité.

## COMPETENCIA.

Según el artículo 5 del Acuerdo 045 de 2021, la titularidad de la acción disciplinaria en primera instancia al interior de la Universidad le corresponde al Grupo Interno de Control Disciplinario, órgano que se encarga de adelantar los procesos disciplinarios en contra de los destinatarios del Estatuto Disciplinario.

El artículo 4 del Estatuto Disciplinario, consagra que son destinatarios de este, el personal docente, el personal administrativo, los trabajadores oficiales y los estudiantes de la Universidad de Caldas.

En cuanto a la competencia para proferir esta decisión debe destacarse que de conformidad al artículo 76 ibídem, compete al Profesional Especializado de Juzgamiento proferir fallo de primera instancia, y que el artículo 1 de la Resolución Rectoral No. 1111 del 23 de octubre de 2021, establece que el profesional especializado código 2028 grado 20, hará las funciones de juzgamiento en los procesos disciplinarios.

Por lo anterior, la Profesional Especializada de Juzgamiento del Grupo Interno de Control Disciplinario,

## RESUELVE

- PRIMERO:** **DECLARAR** la responsabilidad disciplinaria del señor Camilo Andrés Gómez Muñoz, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.083.813.134 de Belén, Nariño, y código estudiantil No. 0000003179, por haber incurrido en la conducta disciplinaria tipificada en el literal e) del artículo 35 del Acuerdo 035 de 2021, consistente en realizar hostigamiento a través de medios virtuales en contra de la auxiliar administrativa de la E.S.E. Hospital Santa Teresita del municipio de Pácora, Caldas, mediante el envío de mensajes de contenido afectivo e intimista pese a la negativa expresa de la destinataria, hechos ocurridos durante el primer período académico de 2023 en el marco de la práctica hospitalaria que el investigado adelantaba en dicha institución.
- SEGUNDO:** **CALIFICAR** definitivamente la falta disciplinaria como leve cometida a título de dolo, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 28 del Acuerdo 045 de 2021.
- TERCERO:** **IMPONER** al señor Camilo Andrés Gómez Muñoz la sanción de suspensión de un (1) período académico, conforme a lo establecido en el artículo 32 del Acuerdo 045 de 2021. Una vez ejecutoriada esta decisión -si así ocurriese-, corresponderá al Decano de la Facultad de Ciencias para la Salud de la Universidad de Caldas ejecutar la sanción; para tal efecto el Grupo Interno de Control Disciplinario le comunicará para que proceda de conformidad.
- CUARTO:** **NOTIFICAR** lo decidido en forma personal al investigado o su defensor, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 del Acuerdo 045 de 2021.
- QUINTO:** **ADVERTIR** en la notificación que frente a esta decisión procede el recurso de apelación, el cual podrá ser interpuesto desde la fecha de expedición de la



decisión hasta el vencimiento de los cinco (5) días siguientes a la notificación y/o comunicación respectiva, y el cual será resuelto por el Tribunal Disciplinario, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 56 y 58 del Acuerdo 045 de 2021.

**SEXO:** **REMITIR** copia íntegra de la presente providencia al Comité de Equidad y Género de la Universidad de Caldas, para el seguimiento institucional correspondiente y la formulación de recomendaciones orientadas a la prevención, abordaje y reparación de las violencias en contextos académicos.

**NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



**VALENTINA HERNANDEZ TABARES**  
Profesional Especializada de Juzgamiento  
Grupo Interno de Control Disciplinario