Dependencia	**Sala Disciplinaria de Instrucción**
Radicado	IUS E-2019-778324/ IUC D-2019-1440727
Disciplinado	Brigadier general Mauricio José Zabala Cardona
Entidad	Ejército Nacional
Fecha queja	2 de agosto de 2019
Fecha hechos	Febrero a diciembre de 2018 y enero a febrero de 2019
Asunto	Precisión de cargos

Bogotá, D.C., diecinueve (19) de junio de dos mil veintiséis (2026)

Aprobado en Sala, según Acta No. 023

Procuradora ponente: **Patricia Carrillo Blanco**

I. TEMA POR TRATAR

La Sala Disciplinaria de Instrucción de la Procuraduría General de la Nación procede a estudiar la solicitud de variación de cargos hecha, el 11 de julio de 2025, por la Sala Ordinaria de Juzgamiento de la Procuraduría General de la Nación, dentro del proceso de la referencia.

II. ANTECEDENTES

El brigadier general Marco Vinicio Mayorga Niño informó, el 20 de agosto de 2019, al entonces comandante del Ejército Nacional los hechos relacionados con el presunto acoso sexual infringido en contra de la ST. Ana Cristina Arias Guilombo por parte del brigadier general (r) Mauricio José Zabala Cardona, quien para la época de los hechos fungía como comandante de la FUDRA 2[1].

El mayor general Mario Augusto Valencia Valencia, segundo comandante del Ejército Nacional, por oficio número 20191163722213:MDNCGFM-COEJ-SECEJ-JEMPP-CEDE11-DIMEG-29, envió, el 20 de agosto de 2019, al general Ricardo Jiménez Mejía, jefe del estado mayor conjunto de las Fuerzas Militares, el documento suscrito por el brigadier general Marco Vinicio Mayorga Niño[2].

El entonces comandante del Ejército Nacional expidió la Resolución n.° 001733 del 26 de agosto de 2019, "por medio del cual se designó un Comité de Convivencia Laboral *Ad hoc* en el Ejército Nacional". En la parte motiva del acto administrativo se consignó[3]:

[1] Confrontar folios 13 – 14 cuaderno principal 1.
[2] Confrontar folios 11 – 12 cuaderno principal 1.
[3] Confrontar folios 4 – 7 cuaderno principal 1.

"[...] Que mediante oficio número 20191163722213 de fecha 20 de agosto de 2019 se remite el informe recibido del Director de Sanidad del Ejército Nacional para que se adelante el procedimiento preventivo interno de que trata la Resolución No. 060 de 2018 "por la cual se establecen disposiciones al interior del Comando General de las Fuerzas Militares respecto del ámbito de aplicación, competencia y procedimiento preventivo para atender las conductas o situaciones constitutivas de presunto acoso laboral"

Que mediante oficio número 0119006132402 de fecha 21 de agosto de 2019 el Jefe de Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Militares, efectúa devolución del informe presentado por el Director de Sanidad del Ejército Nacional [...]

Que en virtud de la devolución, y teniendo en cuenta que la Resolución 396 del 26 de febrero de 2018, modificó parcialmente el artículo 10 de la Resolución 2091 del 25 de octubre de 2017 "por la cual se establece la conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral en el Ejército Nacional" disponiendo que (...) solamente para los casos de competencia no contemplados en la presente resolución sin perjuicio de la antigüedad en el grado del sujeto activo o sujeto pasivo, el Comandante del Ejército designará un comité para conocer del asunto en concreto (...)", es procedente la designación de un Comité para adelantar el trámite preventivo en el caso expuesto en el informe presentado por la Dirección de Sanidad del Ejército Nacional, mediante oficio de fecha 20 de agosto de 2019, dando cumplimiento a lo señalado en el artículo 9 de la ley 1010 de 2006 "por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo" [...]"

Surtido el trámite conciliatorio por parte del Comité de Convivencia Laboral del Ejército Nacional[4], en acta del 9 de noviembre de 2019, ante la ausencia de ánimo conciliatorio "[...] el presente caso se remitirá a la Procuraduría Delegada para las Fuerzas Militares, para que en caso de considerarlo pertinente inicie el procedimiento sancionatorio contemplado en el artículo 13 de la Ley 1010 de 2006 [...]".

El mayor general Luis Felipe Montoya Sánchez, presidente del Comité de Convivencia Laboral del Ejército Nacional, remitió, por oficio n.° 20195002280681: MDN-COGFM – COEJC – SECEJ – JEMOP – ASJ – 41.5 de fecha 20 de noviembre de 2019, a este ente de control las presentes diligencias, teniendo en cuenta que no existió ánimo conciliatorio entre la subteniente Arias Guilombo y el brigadier general Zabala Cardona[5].

La Sala inició, el 29 de noviembre de 2022[6], con fundamento en el artículo 233[7] del Código Disciplinario Militar, en adelante CDM[8], indagación en contra del brigadier general (r) Mauricio José Zabala Cardona, por el presunto acoso sexual infringido contra la subteniente Ana Cristina Arias Guilombo, en los meses de febrero a diciembre de 2018 y enero a febrero de 2019, en la ciudad de Tumaco – Nariño y el 1° de noviembre de 2024 resolvió citar a audiencia disciplinaria al brigadier general Mauricio José Zabala Cardona.

[4] Confrontar folios 10 – 82 cuaderno principal 1.
[5] Confrontar folios 1 - 2 cuaderno principal 1.
[6] Folios 419 – 423.
[7] "Artículo 233. Indagación. Una vez conocido el hecho o recibido el informe o la queja, el competente verificará los requisitos previstos en el artículo 129 de esta ley y mediante auto dará inicio al proceso con la etapa de indagación [...]".
[8] Ley 1862 de 2017 "Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar".

Por su parte, la Sala Ordinaria de Juzgamiento de la Procuraduría General de la Nación, el 11 de julio de 2025, devolvió la presente actuación para que esta dependencia valorara la posibilidad de variar la calificación jurídica de la conducta.

III. AUTO DE CITACIÓN A AUDIENCIA

El auto de citación a audiencia realizó la siguiente imputación fáctica:

> El brigadier general (r) Mauricio José Zabala Cardona, en calidad de comandante de la FUDRA N°. 2, ubicada en Tumaco – Nariño, valiéndose de su condición de superioridad jerárquica y relación manifiesta de autoridad, poder y posición laboral durante los meses de febrero a diciembre de 2018 y enero a febrero de 2019, acosó y asedió a la subteniente Ana Cristina Arias Guilombo, toda vez, que de manera persistente y reiterativa le efectuaba: (i) recomendaciones tales como: "usted sabe que como mujer todos van a tratar de conquistarla; si en algún momento alguien trata de sobrepasarse con usted, me dice; no está sola"; (ii) invitaciones a entrar a su habitación; (iii) le ordenaba que "le tenía que escribir todas las noches preguntando cómo estaba; (iv) realizaba comentarios en presencia de otros oficiales, diciendo que tener una relación con un hombre casado era más discreto pero con beneficios; (v) le decía "usted como mujer y oficial debería acercarse al árbol que más sombra le da", (vi) le dedicaba canciones, por ejemplo "ni que fuera la más buena, para yo andarla buscando" y (vii) realizó acercamientos físicos al abrazarla fuertemente y pasarle la mano por su hombro y espalda, sin su consentimiento; comportamientos que no son propios de una relación jerárquica en las fuerzas militares y que tenían fines sexuales no consentidos por parte de la oficial subordinada

En cuanto a la calificación de la falta, aspecto que interesa a la presente decisión, en el citado auto se argumentó lo siguiente, lo cual se cita en extenso, por la importancia que tiene para la presente decisión:

> **5.7.1.1 Adecuación típica de la conducta[9]**
>
> El artículo 74 del CDM establece que constituye falta disciplinaria todos los comportamientos previstos como tal en esa normativa; por su parte, el artículo 75 del CDM previó que las faltas disciplinarias de ese régimen se clasificarían en gravísimas, graves y leves. Las faltas catalogas como gravísimas están previstas en el artículo 76 del CDM, mientras que las graves y leves en los artículos 77 y 78 de la misma obra adjetiva, respectivamente. Aunado a lo anterior, para el caso objeto de estudio, debe tenerse en cuenta el artículo 79 del CDM, que dispone:
>
> Otras faltas. Además de las definidas en los artículos anteriores, constituyen faltas disciplinarias gravísimas los comportamientos consagrados en la ley como causal de mala conducta o que tengan prevista la sanción de destitución o remoción del cargo y la violación al régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflictos de intereses, consagrados en la Constitución o en la ley.
>
> Así, el CDM confiere a la autoridad disciplinaria la posibilidad de adecuar el comportamiento reprochado al miembro de las Fuerzas Militares en los tipos que

[9] Ibidem

se encuentren en otra codificación que tenga prevista la sanción de destitución; en tales casos, la calificación de la falta será gravísima.

En ese sentido, el comportamiento cometido por el brigadier general (r) Mauricio José Zabala Cardona, en calidad de comandante de la FUDRA 2 del Ejército Nacional, se adecua en el numeral 1.° del artículo 48 del CDU, disposición que se encontraba vigente para la época de los hechos y que es reproducida en el artículo 65 del CGD, por lo que aquella es aplicable al asunto objeto de estudio, como se explicó en acápite anterior, en atención a los principios de legalidad y favorabilidad. La norma en cita señala:

Artículo 48. Son faltas gravísimas las siguientes:

1. Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo

La Sala, precisa este es un tipo en blanco, por tanto, debe complementarse con el artículo vigente para los meses de febrero a diciembre de 2018 y enero a febrero de 2019, que consagre como delito el acoso sexual.

5.7.1.2 Normas presuntamente infringidas y su concepto de violación[10]

En el orden que precede, esta colegiatura determina que, en principio, la norma penal aplicable al investigado, en razón a su condición de militar activo, para la época de los hechos, es el CPM, por esta razón es necesario recordar el texto del artículo 2 de dicha codificación, el cual establece:

Delitos relacionados con el servicio. Son delitos relacionados con el servicio aquellos cometidos por los miembros de la Fuerza Pública en servicio activo dentro o fuera del territorio nacional, cuando los mismos se deriven directamente de la función militar o policial que la Constitución, la ley y los reglamentos les ha asignado.

Revisado el libro segundo del CPM, que corresponde a la parte especial y en la cual se consagraron las descripciones típicas en particular, la Sala observa que no se estableció el acoso sexual. No obstante, el artículo 171 del CPM hace mención a la posibilidad de que un miembro del Ejército Nacional, en servicio activo pudiera ser investigado por la comisión de un delito previsto en el CP, el texto mencionado es el siguiente:

Artículo 171. Delitos comunes. Cuando un miembro de la Fuerza Pública, en servicio activo y en relación con el mismo servicio, cometa delito previsto en el Código Penal Ordinario o leyes complementarias (...).

Por consiguiente, la Sala observa que resulta valido complementar el tipo disciplinario previsto en el numeral 1º del artículo 48 del CDU, con la descripción típica prevista en el artículo 201-A del CP, norma que dice:

Acoso sexual. (adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008): El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona (...).

[10] Numeral 5 del artículo 234 de la Ley 1862 de 2017

En la exposición de motivos del proyecto que dio origen a la Ley 1257 de 2008, «[p]or la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones», en relación con el tipo penal de acoso sexual se expuso:

El problema de la violencia contra las mujeres como manifestación de las relaciones de poder desigual construidas históricamente entre hombres y mujeres, establecidas y aceptadas por la sociedad, debe ser abordado con una visión integral, que comprometa los procesos de sensibilización, información y educación de toda la sociedad, con la finalidad de erradicar este terrible flagelo que agobia a la humanidad, impide la conformación de sociedades auténticamente democráticas, obstaculiza el acceso al desarrollo y afecta profundamente la salud mental de la sociedad.

La violencia basada **en las relaciones de subordinación que viven las mujeres** ocurre tanto en el ámbito público como en el privado, esto es, en el lugar de trabajo, en los centros de salud, en los centros educativos, en el espacio de la comunidad en general, en la relación de pareja y en las relaciones intrafamiliares [Negrilla fuera de texto original]

Con relación a los elementos estructurales de este tipo penal, la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia[11], puntualizó:

[E]sta Corporación ha sostenido que aun cuando la redacción de la conducta permite inferir que el sujeto activo no es calificado en cuanto acude a la fórmula "el que (...)", lo cierto es que se trata de un delito especial propio[12], dado que sólo podrá ser autor quien sostenga, respecto de la víctima, una relación de superioridad manifiesta, autoridad o poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, prevalido de la cual lleve a cabo el comportamiento. Condición que supone, por correspondencia, que el sujeto pasivo de la conducta también es cualificado, dado el rol de subordinación en que se encuentra de cara al agresor. [...]

En punto a los verbos rectores que describen la conducta típica lesiva del bien jurídico de la libertad, integridad y formación sexuales, se ha dicho que suponen la habitualidad o permanencia en el tiempo del proceder en el acusado, tendiente a doblegar la voluntad de la víctima que, vale aclarar, puede ser cualquier persona sin distingo de su género, a fin de que esta acceda a una pretensión sexual del perpetrador, por lo que los actos aislados y aleatorios, aunque estén permeados de un contenido sexual, no están comprendidos por este tipo penal.

En ese sentido, la Sala ha precisado lo siguiente:

Ahora bien, de similar forma a los aspectos descriptivos y normativos, el tipo penal propone una enumeración exhaustiva de los verbos rectores que conforman la conducta, significando que ella se materializa en los casos en que el sujeto activo "acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente".

De dichos verbos rectores cabe anotar que todos indican, en principio, una idea de actos persistentes o reiterativos en el tiempo, pues, basta verificar las acepciones consagradas en el diccionario, para asumir dinámico y no estático el comportamiento. [...]

---

[11] Magistrado Ponente Gerson Chaverra Castro, en el expediente de radicado No. 55149, el veintinueve (29) de marzo de dos mil veintitrés (2023),
[12] CSJ SP, 13 mar. 2019, rad. 50967

La conducta en comento, además, incluye un ingrediente subjetivo que debe concurrir para pregonar la tipicidad objetiva, cual es, el propósito en el autor de obtener un provecho para sí o para un tercero, pero de carácter sexual. Es indiferente, para efectos de la consumación, si éste se materializa o no, pues al tratarse de un delito de mera actividad o conducta[13] no es necesario el resultado consistente en el cometido sexual buscado por el sujeto activo que, de concretarse, podría concursar con otra conducta descrita en el mismo título de delitos contra la libertad sexual.

El tipo objetivo también encierra una circunstancia de modo –sobre la forma cómo se desempeña la acción- en la que el acoso, persecución, hostigamiento o asedio físico o verbal contra la víctima con fines sexuales no consentidos debe tener lugar, cual es, que el autor proceda "valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad [...]

Continuando con el análisis del tipo penal, es necesario precisar que el «fin sexual no consentido» de que trata el delito previsto en el artículo 210 A del C.P., en manera alguna puede reducirse a que el acosador demande de manera expresa una interacción sexual y que esta sea rechazada por la víctima, al punto que la ausencia de este prototípico escenario descarte la configuración del tipo.

El fin sexual puede ser expresado de tan diversas formas como el lenguaje mismo. Este, según la Real Academia de la Lengua Española consiste en la facultad del ser humano de expresarse y comunicarse con los demás a través del sonido articulado o de otros sistemas de signos, también puede ser un conjunto de señales que dan a entender algo. De ahí que, comúnmente se hable de un lenguaje verbal, compuesto de palabras sonoras, y uno no verbal, como el escrito, gestual o corporal y el simbólico o icónico, referido a las imágenes, para mencionar algunas clases.

Por ello, quien pretende una satisfacción sexual de otra persona, puede comunicar esa pretensión de manera verbal y expresa como una propuesta o solicitud. No obstante, aun cuando las palabras empleadas no sean conclusivas, la intención podrá ser comprendida por el receptor a partir del sentido con el que son dichas, deducido de los gestos, miradas, ademanes que emplea el interlocutor, su lenguaje corporal, el tono, el lugar y la ocasión, así como el uso o la costumbre que la sociedad ha conferido a ciertas imágenes o frases para ser entendidas con un carácter sexual. [...]

En consecuencia, lo que cobra relevancia para el tipo penal de acoso sexual es que surja acreditado un fin sexual, sea cual sea la pretensión de esa índole que el acosador busque colmar en la víctima, a partir del lenguaje y los medios que haya utilizado para expresar su intención, y que no exista un consentimiento expreso e inequívoco del receptor.

Es por ello que "no puede haber delito en aquellos casos en donde el consentimiento es libre y la asimetría de la subordinación laboral no influye en la aquiescencia del trato sexual"[14], es decir, cuando quien procura de otro una interacción sexual, mediante actos persistentes o reiterativos en el tiempo, actúa con el consentimiento expreso y válidamente emitido del titular del bien jurídico de la libertad, integridad y formación sexual, en los casos en que éste tiene la facultad de disponer del mismo. En estos casos, no habría delito, siendo el consentimiento excluyente de la tipicidad[15]

[13] CSJ AP, 23 mayo 2018, rad. 51870
[14] 7 CSJ AP, 23 mayo 2018, rad. 51870
[15] M.P. Gerson Chaverra Castro, en el expediente de radicado No. 55149, el veintinueve (29) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

De acuerdo con lo expuesto en la decisión judicial, traída a colación, los elementos del delito que se encuentra previsto en el artículo 210A de la Ley 599 de 2000, que contiene la descripción típica del delito de acoso sexual son los siguientes:

- **Sujeto activo**: indeterminado, empero debe tener respecto de la víctima una condición de superioridad que se materializa en autoridad, poder, edad, sexo, posición laboral, social o familiar, que le permita realizar la conducta prohibitiva. "el que (..) valiéndose de su (...)".
- **Sujeto pasivo:** cualificado, en razón al rol de subordinación que debe tener la víctima de la conducta. Siendo del caso señalar que el delito puede recaer sobre un hombre o una mujer.

- **Verbo rector**: acosar, perseguir, hostigar o asediar. Se atenta contra la libertad, integridad y formación sexual; requiere que los actos sean habituales, es decir; con persistencia en el tiempo.

- **Ingrediente subjetivo**: El propósito de obtener para si o para un tercero fines sexuales no consentidos.

De lo anterior se precisa que la conducta se consuma por razón del acoso, hostigamiento, asedio o persecución emprendidas por el victimario que, en términos generales genera zozobra, intimidación y/o afectación, por ello vale decir, que esta conducta punible es autónoma opera ajena a algún tipo de acto sexual o acceso carnal que se produzca por ocasión de los comportamientos del victimario, en tanto, se reitera lo que se sanciona es el fin con que se emprendan las conductas de acoso, hostigamiento, asedio o persecución. Por tanto, no se trata de un delito de resultado frente a lo sexual.

Fijados los elementos del delito de acoso sexual es labor de la Sala descender cada uno de estos en el caso examinado, teniendo como referente la valoración probatoria realizada y la conducta censurada al investigado.

Sujeto activo

Brigadier general (r) Mauricio José Zabala Cardona, quien era el comandante de la FUDRA 2, con sede en la ciudad de Tumaco – Nariño, para los meses de Febrero a diciembre de 2018 y enero a febrero de 2019 y, por lo tanto, tenía superioridad jerárquica respecto de la subteniente Ana Cristina Arias Guilombo.

Sujeto pasivo

Subteniente Ana Cristina Arias Guilombo, subordinada del sujeto activo brigadier general (r) Mauricio José Zabala Cardona, toda vez que ejercía como psicóloga militar, en el Batallón de Selva No. 53 "*Coronel Francisco José González*", ubicado en Tumaco – Nariño, quien además debe ser considerada como víctima en la presente actuación por las razones que se proceden a dar. [...]

Verbo rector

El brigadier general (r) Mauricio José Zabala Cardona, en su calidad de comandante de comandante de la FUDRA N°. 2, ubicada en Tumaco – Nariño, acosó y asedió a la subteniente Villarreal Ochoa, por cuanto, en repetidas oportunidades entre los meses de febrero a diciembre de 2018 y enero a febrero de 2019, acosó y asedió a la subteniente Ana Cristina Arias Guilombo, toda vez, que de manera persistente y reiterativa le efectuaba: *(i)* recomendaciones tales como: "usted sabe que como mujer todos van a tratar de conquistarla; si en algún momento alguien trata de

sobrepasarse con usted, me dice; no está sola", *(ii)* invitaciones a entrar a su habitación, *(iii)* le ordenaba que *"le tenía que escribir todas las noches preguntando cómo estaba, (iv)* realizaba comentarios en presencia de otros oficiales, diciendo que tener una relación con un hombre casado era más discreto pero con beneficios, *(v)* le decía "usted como mujer y oficial debería acercarse al árbol que más sombra le da", *(vi)* le dedicaba canciones, por ejemplo "ni que fuera la más buena, para yo andarla buscando" y *(vii)* realizó acercamientos físicos al abrazarla fuertemente y pasarle la mano por su hombro y espalda; comportamientos que no son propios de una relación jerárquica en las fuerzas militares y que tenían fines sexuales no consentidos por parte de la subordinada oficial.

Ingrediente subjetivo

Con la queja de la oficial Ana Cristina Arias Guilombo, se corroboró que la intención del brigadier general Zabala Cardona, en su condición de comandante de la Fuerza de Despliegue Rápido No. 2, al desplegar las conductas en líneas precedentes trascritas, era obtener una finalidad sexual que no era correspondida por ella; ahora, si bien la intención no fue expresa sí lo fue tacita y en un lenguaje con el que ella pudo comprender la intención, es decir; el propósito de carácter sexual que tenían esas invitaciones e insinuaciones, que desbordaron claramente el ámbito laboral y militar; ahora, la intención del alto oficial se materializó en un lenguaje en que ella pudo comprender la intención, es decir; el propósito de carácter sexual que tenían esas invitaciones e insinuaciones, que desbordaron claramente el ámbito laboral y militar.

Así entonces, la Sala reitera que la conducta realizada objetivamente por el indagado se adecua a la descripción típica prevista en el artículo 210A del Código Penal, la cual llevó a cabo prevalido de su cargo y abusando del mismo. Al acosar sexualmente a la entonces subteniente Arias Guilombo, soslayó el deber fundamental del militar, quien por su honor debe cumplir las leyes de la república y los principios militares; de igual forma, el brigadier general desconoció el comportamiento que deben tener todos los militares en cada momento y más con sus subordinados, disposiciones que se ven reforzadas cuando se entra en trato o relación con una mujer.

En este contexto, cuando se repara en el comportamiento realizado por el otrora Brigadier General (r) Mauricio José Zabala Cardona, se observa es que desplegó la descripción objetiva prevista en el código penal para el delito de acoso sexual y, por tanto, la conducta reprochada se subsume en lo previsto en el numeral 1° del artículo 48 de la Ley 734 de 2002.

IV. SOLICITUD DE VARIACIÓN DE CARGOS

La Sala de Juzgamiento Ordinario de la Procuraduría General de la Nación resolvió, en el auto del 11 de julio de 2025, abstenerse de pronunciarse sobre las solicitudes de prescripción de la acción y nulidad de la actuación y con fundamento en el 225 D del Código General Disciplinario, en adelante CGD[16], solicitó que en el auto de citación a audiencia, se indique: *(i)* que la naturaleza de la falta, al ser de acoso sexual en el entorno laboral, corresponde a una violación a los derechos humanos; *(ii)* por aplicación del principio de especialidad, la falta debió sustentarse en el

[16] Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021.

artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, y no en el numeral 1 del artículo 48 de la Ley 734 de 2002.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

5.1. Competencia

Esta Sala es competente para conocer, hasta la notificación del pliego de cargos o la decisión de archivo, de las actuaciones en las que, de conformidad con lo previsto en los artículos 101 del CGD, y 22.1 del Decreto Ley 262 de 2000, modificado por el artículo 11 del Decreto Ley 1851 de 2021, se pueda ver comprometida la responsabilidad disciplinaria de un general de la república.

Sin embargo, cuando se trata de la aplicación del artículo 225 D del CGD, la competencia del instructor es exclusivamente para variar o no los cargos, sin que pueda retrotraer la actuación, ordenar nuevas pruebas o tomar cualquier otra decisión.

5.2. El Acoso sexual en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos

La Sala de Juzgamiento Ordinaria de la Procuraduría General de la Nación solicita que en la formulación de cargos se indique que la naturaleza de las faltas relacionadas con acoso sexual en el entorno laboral corresponden a violaciones a los Derechos Humanos; sobre este aspecto, la Sala aclarar lo siguiente.

Son varios los instrumentos internacionales que protegen los derechos sexuales de la mujer y definen que debe entenderse por violencia y acoso sexual contra la mujer; de ellos se desprende que todo acto de violencia y acoso sexual contra la mujer debe considerarse como una violación a los Derechos Humanos; en relación con la prevención, sanción y erradicación de la violencia con la mujer, se destacan los siguientes instrumentos internacionales:

Declaración Universal de Derecho Humanos: proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948, a través de la Resolución 217 A (iii)[17], que, en el artículo 1.°, consagra la libertad e igualdad de todos los seres humanos; en el artículo 2.°, la no discriminación por razón de sexo; en el 7.°, la protección ante la ley; y en el 8.°, el acceso a la administración de justicia de manera efectiva por los actos con los cuales se violen sus derechos.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: aprobada el 16 de diciembre de 1966 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en la Resolución 2200 A (XXI).[18] Se destacan de este instrumento el artículo 3.° según el cual se garantiza la

[17] https://docs.un.org/es/A/RES/217(III)
[18] https://www.ohchr.org/sites/default/files/ccpr_SP.pdf

igualdad de hombre y mujeres en el goce de los derechos; el artículo 7.°, en el cual se estipula que no se puede someter a tratos inhumanos o degradantes a ninguna persona, y el artículo 26, por medio del cual se reconoce la igualdad y protección de todas las personas ante la ley, sin discriminación por razones, entre otras, de sexo.

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo[19]**:** adoptado en 1958 en la Cuadragésima Segunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT[20]; resulta importante recordarlo en esta providencia, por cuanto, en el artículo 1.°, definió que la discriminación en el ámbito laboral hace referencia a cualquier «distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de [...] sexo» cuyo propósito sea propiciar la desigualdad en las oportunidades de empleo.

Declaración Sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967): adoptada, el 7 de noviembre de 1967, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidad, mediante Resolución 2263 (XXII), que declaró que, la discriminación contra la mujer es ofensiva y atenta contra la dignidad humana.[21]

Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW): adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante la Resolución 34/180 de 18 de diciembre de 1979[22], y aprobada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981.[23]

En el preámbulo de la convención, se consagró que los Estados partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad de goce de sus derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos y pone de presente que, la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta su participación en las mismas condiciones que el hombre en la vida política, social, económica y cultural de su país, constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad. Este instrumento internacional también consagra, en su artículo 2.°, que es compromiso de los Estados «seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer».

Declaración Sobre la eliminación de la violencia contra la mujer[24]**:** aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 20 de diciembre de 1993; instrumento que, en el artículo 1.°, establece:

> Por violencia contra la mujer se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o

[19] Aprobado por Colombia, a través de la Ley 22 de 1967.
[20] file:///C:/Users/ijacome/Downloads/wcms_decl_fs_108_es%20(2).pdf
[21] Artículo 1.° del instrumento.
[22] https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women
[23] https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1605470
[24] https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women

> sufrimiento físico, sexual o sicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada

Por su parte, el artículo 2.º instituye como actos de violencia contra la mujer, de manera enunciativa, entre otros, «b) La violencia física, sexual y sicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada».

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer (Belém Do Pará): este instrumento fue signado el 9 de junio de 1994 y aprobado por el Estado colombiano mediante la Ley 248 de 1995 y define la violencia contra la mujer, en el artículo 1.°, en los siguientes términos: «cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado». De igual forma, puntualiza, que es violencia contra la mujer todo acto físico, sexual o psicológico que se desarrolle en cualquier entorno en el que la mujer desarrolle su vida, incluyendo de manera expresa el acoso sexual.

Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, que definió el acoso sexual así:

> [U]n comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos. El acoso sexual puede presentarse de dos formas: 1) Quid Pro Quo, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral -aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo -para que acceda a comportamientos de connotación sexual, o; 2) ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima

En este orden de ideas, de acuerdo con los estándares internacionales, el acoso sexual contra la mujeres constituye una afectación a los DDHH, al ser una conducta que atenta contra los derechos a la integridad personal, la libertad y la igualdad, todos estos que confluyen en el principio de la dignidad humana.

Dentro de este contexto normativo, la Corte Interamericana de Derecho Humanos, en adelante CIDH, como órgano que integra el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, se ha pronunciado en diversas sentencias, entre las cuales se destacan:

Fernández Ortega y otros Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 30 de agosto de 2010[25], en ella se dijo:

> 118. Este Tribunal recuerda, como lo señala la Convención de Belém do Pará, que la violencia contra la mujer no sólo constituye una violación de los derechos humanos, sino que es "una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres", que "trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase,

[25] https://corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_224_esp.pdf

raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases"[26].

119. La Corte, siguiendo la jurisprudencia internacional y tomando en cuenta lo dispuesto en dicha Convención, ha considerado anteriormente que la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno[27]

Rosendo Cantú y otra vs México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2010[28], donde se expuso:

108. Este Tribunal recuerda, como lo señala la Convención de Belém do Pará, que la violencia contra la mujer no solo constituye una violación de los derechos humanos, sino que es "una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres", que "trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases".

109. La Corte, siguiendo la jurisprudencia internacional y tomando en cuenta lo dispuesto en dicha Convención, ha considerado anteriormente que la violencia sexual se configura con acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento, que además de comprender la invasión física del cuerpo humano, pueden incluir actos que no involucren penetración o incluso contacto físico alguno

Veliz Franco y otros Vs. Guatemala. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 19 de mayo de 2014, en la que se reitera:

207. La Corte estima que la violencia basada en el género, es decir la violencia dirigida contra una mujer por ser mujer o la violencia que afecta a la mujer de manera desproporcionada, es una forma de discriminación en contra de la mujer, tal como han señalado otros organismos internacionales de protección de derechos humanos, como el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el CEDAW. Tanto la Convención de Belém do Pará (preámbulo y artículo 6) como el CEDAW (preámbulo) han reconocido el vínculo existente entre la violencia contra las mujeres y la discriminación. En el mismo sentido, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul, 2011) afirma que «la violencia contra las mujeres es una manifestación de desequilibrio histórico entre la mujer y el hombre que ha llevado a la dominación y a la discriminación de la mujer por el hombre, privando así a la mujer de su plena emancipación», así como que «la naturaleza estructural de la violencia contra las mujeres está basada en el género»

Así, en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos la violencia sexual contra la mujer, manifestada en el acoso sexual, constituye una violación a los DDHH. En este contexto, la Corte Constitucional ha precisado que el acoso sexual es una

[26] Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Preámbulo.
[27] Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 25 de noviembre de 2006. Serie C No. 160, párr. 306.
[28] https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_216_esp.pdf

conducta que infringe los derechos humanos; por ejemplo, en las sentencias T-265 de 2016 expuso:

> [E]n el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos existen numerosas disposiciones contenidas en instrumentos internacionales, algunos de los cuales han sido ratificados por Colombia, que buscan proteger los derechos de la mujer y prohibir todo tipo o acto de violencia y discriminación en su contra [...]
>
> En cuanto al acoso sexual como manifestación de violencia, explicó que junto con la tradicional acepción que considera al acoso sexual como una muestra de discriminación contra las mujeres, que es la tesis central de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), es necesario asumirlo también como una forma de violencia de género en el ámbito laboral. Sobre el particular, señaló que esa clase de acoso se manifiesta de dos maneras: (i) cuando se ofrecen mejores condiciones laborales a cambio de favores sexuales; o cuando en ambientes hostiles la situación puede llegar a escenarios de intimidación o humillación de la trabajadora acosada; y (ii) cuando el hostigamiento puede tomar la forma de agresión física, agresión verbal y agresión no verbal [...]
>
> La Corte Constitucional también se ha pronunciado en sede de control abstracto sobre la violencia contra la mujer como un acto de violencia que constituye una vulneración a los derechos humanos. Por ejemplo, en la sentencia C-335 de 2013 estudió una demanda de inconstitucionalidad contra el numeral 5.º del artículo 9.º (parcial) de la ley 1257 de 2008[29], en virtud del cual todas las autoridades encargadas de formular e implementar políticas públicas deben reconocer las diferencias y desigualdades sociales en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en la sociedad, entre otras, a través de la implementación de medidas para el fomento de la sanción social. Sobre el tema que ocupa a la Sala señaló:
>
> "Por su parte, la violencia contra la mujer se entiende como 'todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o sicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada'.[30] La violencia contra la mujer tiene diversas modalidades que han sido definidas por la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas:
>
> 'a) La violencia física, sexual y sicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación; b) La violencia física, sexual y sicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada; c) La violencia física, sexual y sicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra'" [...]
>
> **De todo lo anterior se concluye que la violencia contra la mujer, y específicamente el acoso sexual en el ámbito laboral, constituye una forma de**

[29] Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
[30] Artículo. 1.º de la Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

violación al Derecho Internacional de los Derechos Humanos[31] [negrita fuera de texto]

La anterior postura fue reiterada en la Sentencia T-400 de 2022, en los siguientes términos:

D. LA VIOLENCIA DE GÉNERO CONTRA LA MUJER Y EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

Varios instrumentos internacionales sobre derechos humanos proscriben cualquier forma de violencia contra la mujer, e imponen a los Estados el deber de adoptar las medidas necesarias para erradicarla. La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas define este tipo de violencia como "todo acto [de violencia] basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o sicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción (...), tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada". La violencia, en sus diversas formas, limita el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos de la mujer y desconoce su dignidad humana. Además, ha alcanzado un nivel estructural que trasciende de lo personal a lo social, jurídico, político y económico. El carácter estructural de la violencia de género ha sido explicado por este tribunal en tanto que dicha violencia "surge para preservar una escala de valores y darle un carácter de normalidad al orden social establecido históricamente según el cual existe cierta superioridad del hombre hacia la mujer y donde cualquier agravio del género masculino al femenino está justificado en la conducta de este último". En similar sentido, la Recomendación General No. 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer -CEDAW- agrega que **la violencia de género contra la mujer "está arraigada en factores relacionados con el género, la ideología del derecho y el privilegio de los hombres respecto de las mujeres, las normas sociales relativas a la masculinidad, la necesidad de afirmar el control o el poder masculinos** [...] [y] evitar desalentar lo que se considera un comportamiento inaceptable de las mujeres. Esos factores también contribuyen a la aceptación social explícita o implícita de la violencia por razón de género contra la mujer [...] y a la impunidad generalizada a ese respecto" [...]

1. El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma de violencia contra la mujer respecto de la cual existe un profundo desconocimiento sobre su concepto, alcance y el tipo de conductas que lo configuran. La influencia de normas sociales y culturales pueden contribuir a este fenómeno. Dicho acoso se caracteriza por reunir conductas (verbales, no verbales, físicas) no deseadas por la víctima que generan pensamientos de connotación sexual, impuestos por el actor, situación que resulta amenazadora u ofensiva para quien lo padece y, tiene como efecto atentar contra su dignidad. Estas conductas pueden incluir tocamientos, abrazos y besos no solicitados, acercamiento físico excesivo o innecesario, entre otros.

2. El acoso sexual en el ámbito laboral puede ser experimentado por cualquier persona, en particular por las mujeres, y es discriminatorio por cuanto genera motivos suficientes en quien lo sufre para creer que su actitud o respuesta podría causarle problemas en su contratación o crear un medio de trabajo hostil. En efecto, dado que este fenómeno puede ser manifestado de múltiples y sutiles formas, existen al menos dos tipos frecuentes de acoso sexual: (i) chantaje, condición de empleo *o quid pro quo*: el acosador aprovecha su posición para pedir favores sexuales a cambio. Se trata de cualquier comportamiento (verbal, no verbal)

[31] M. P. Jorge Iván Palacio.

> de naturaleza sexual que es ofensivo y no deseado por el destinatario, acompañado de un condicionamiento directo de un aspecto de la relación laboral, en el que el acosador puede cumplir o no su amenaza y (ii) acoso sexual generador de un ambiente laboral hostil u ofensivo. El comportamiento (conductas verbales, no verbales o físicas) del agresor crea un entorno laboral intimidatorio, humillante, ofensivo, amenazante o perturbador para el destinatario, actuación que no es condicionada. Ante la posibilidad de sufrir asedios se crean situaciones virtuales de acecho que crean temor en el sujeto pasivo.
>
> 3. **En este orden de ideas, el acoso sexual en el trabajo es una forma de violencia contra la mujer que desconoce los derechos humanos** y afecta su dignidad. Debido a que es aceptado (implícita o explícitamente) en diversos ámbitos sociales y culturales, sus múltiples y sutiles formas de manifestación y sus profundos efectos en los derechos de las mujeres, es preciso que la sociedad y el Estado comprendan su alcance así como las conductas que lo constituyen en aras de avanzar en su detección, visibilización, prevención y erradicación en el ámbito laboral[32]

Con fundamento en los instrumentos de derecho internacional, la jurisprudencia de la CIDH y de la Corte Constitucional, la Sala precisa que el acoso sexual en cualquier escenario que se presente, incluido el ámbito laboral, es una conducta que transgrede los Derechos Humanos de la mujer que es víctima de esta deleznable práctica y así lo determinó el procurador general de la nación, en la Circular 006 del 10 de septiembre de 2025, al señalar que «[e]l acoso sexual es una falta disciplinaria distinta del acoso laboral, y se integra en su descripción típica a las faltas contra la libertad individual y violación de otros derechos fundamentales».[33]

En este contexto, la Sala precisa que el acoso sexual en el ámbito laboral es una falta que viola los Derechos Humanos, sin embargo, para su correcta adecuación típica, ha de tenerse en cuenta el principio de legalidad, esto es, la existencia de una ley previa que defina la conducta como falta disciplinaria, conforme lo exige el artículo 4.° del CGD.

5.3 Precisión de la imputación jurídica del auto de citación a audiencia

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, la Sala destaca lo siguiente:

- El comportamiento desplegado por el brigadier general (r) Zabala Cardona no guarda relación con las funciones asignadas por la Constitución y la ley a las Fuerzas Militares.

En el orden que precede, en punto a la tipicidad de las faltas susceptibles de ser adecuadas en los tipos previstos en el CDM, se precisa que, estas solo comprenden acciones u omisiones que afecten la función militar; es decir, que tengan relación directa con la misión que cumplen, impidiendo la correcta prestación del servicio encomendado. Expuesto de otra forma, las acciones u omisiones desplegadas por los miembros de las Fuerzas Militares que no se relacionen con la actividad militar

[32] M.P. Alejandro Linares Cantillo.

[33] https://www.procuraduria.gov.co/Documents/2025/Septiembre/Circular%20006%20de%202025%20-%20Acoso%20sexual%20(1).pdf

estarán al margen del CDM y tendrán que adecuarse en los dispositivos previstos como falta en el CGD.

Desde esta perspectiva, el régimen especial previsto en el CDM, a través del cual se busca preservar la disciplina, la jerarquía, la cohesión y la eficacia operativa castrense, será la norma que guíe la actuación disciplinaria cuando el hecho indagado comprometa el correcto ejercicio de la función militar; por ello, las conductas disciplinarias que se imputan por medio del referido código son aquellas que desconozcan los deberes y funciones que se relacionan con *(i)* la protección de las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades; *(ii)* la defensa de la nación; y *(iii)* la protección de la soberanía, la independencia, el territorio y el orden constitucional. Lo anterior, encuentra respaldo en lo expuesto por la Corte Constitucional, en la Sentencia C-430 de 2019[34], que, respecto de la constitucionalidad del régimen disciplinario especial para las Fuerzas Militares, recordó:

> Como regla general, se puede desprender que el Legislador debe establecer un régimen sustancial diferenciado en el cual se precise el catálogo de faltas y sanciones bajo las cuales van a ser juzgados los militares. Según la sentencia C-310 de 1997[35], "lo que en verdad diferencia los estatutos disciplinarios de las fuerzas militares y de la policía nacional frente a los demás regímenes de esta clase, es la descripción de las faltas en que pueden incurrir sus miembros y las sanciones que se les pueden imponer, precisamente por la índole de las funciones que están llamados a ejecutar, las que no se identifican con las de ningún otro organismo estatal".
>
> Aunado a lo anterior, es claro para esta Corporación que el régimen disciplinario especial de las Fuerzas Militares no puede incluir cualquier tipo de falta, sino únicamente aquellas relacionadas con la función militar, es decir, aquellas cuya comisión afecta directamente el servicio público encomendado a tales Fuerzas. Este es uno de los principales límites a la potestad del Congreso en esta materia. Al respecto, esta Corte en sentencia C-620 de 1998[36], indicó: "...los regímenes especiales disciplinarios sólo pueden comprender las regulaciones íntimamente vinculadas con su objeto específico. Para la Corte es claro que, en el caso bajo examen, conductas que trasciendan la función propiamente militar o policiva, por carecer de relación directa con el servicio, no podrán quedar cobijadas dentro de las indicadas regulaciones"[37] [...]
>
> Ha reconocido la Corte en diversas oportunidades, al examinar tal régimen, que la función pública que cumplen los militares entraña un riesgo inminente para sus vidas[38], y que "dentro de su deber profesional se encuentra el de arriesgar la vida", razón por la que "es razonable y por lo tanto se justifica el trato diferenciado, a efectos de reconocer una pensión o compensación, según la muerte sea en combate, en misión del servicio o en simple actividad"

De tal forma que, el régimen disciplinario especial previsto en el CDM resulta aplicable siempre y cuando los hechos objeto de la actuación estén relacionados

[34] M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo.
[35] M.P. Carlos Gaviria Díaz.
[36] M. P. Vladimiro Naranjo Mesa.
[37] Sentencia C-053 de 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.
[38] Sentencia C-1143 de 2004, M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

con la prestación del servicio militar; por el contrario, cuando un miembro de las Fuerzas Militares, en ejercicio de la función pública, desarrolle comportamientos relevantes para el derecho disciplinario, pero el mismo no se relacione con la función militar, será sujeto disciplinable y la imputación jurídica se realizará según las reglas establecidas en el CGD, por cuanto, en esas eventualidades, las circunstancias fácticas desbordan el marco funcional que justifica la existencia y aplicación del régimen especial disciplinario previsto en el CDM. Así, por ejemplo, el acoso sexual en el entorno laboral no guarda relación directa con el ejercicio de la función militar y, por ello, la imputación deberá realizarse con las reglas contenidas en el CGD.

Teniendo en cuenta que en el presente asunto se indagó el presunto acoso sexual, en el entorno laboral, que al parecer infringió el brigadier general (r) Mauricio José Zabala Cardona contra la entonces ST. Ana Cristina Arias Guilombo, durante los meses de febrero a diciembre de 2018 y enero a febrero de 2019, no es pertinente considerar en la adecuación típica normas del CDM, ya que el hecho investigado se considera una violación a los Derechos Humanos y no tiene relación directa con la función o el servicio militar, sin embargo, la norma a tener en cuenta es la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, ya que para el momento de la comisión de la conducta no había entrado a regir el CGD, respetando, en todo caso, el principio de legalidad, consagrado en el artículo 4.º de esa normatividad, que señala que los destinatarios de la ley disciplinaria solo serán investigados y sancionados por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización.

- En caso de corroborarse la existencia de la conducta, esta surge como una extralimitación o abuso del poder que ejercía el oficial general hacía la entonces ST. Ana Cristina Arias Guilombo; en este sentido, se advierte que el encartado tenía superioridad jerárquica y relación manifiesta de autoridad, poder y posición laboral sobre la oficial subalterna. La Sala advierte que, el acoso sexual, en el entorno laboral, no se considera como actos de servicio y su materialización se considera un comportamiento que atenta contra la dignidad de la mujer, pues, conculca su libertad sexual y, por tanto, debe ser tenido como una violación a los Derechos Humanos.

- En el caso objeto de estudio, de acreditarse la existencia de la conducta y la responsabilidad del brigadier general (r) Zabala Cardona, la falta no solo conllevaría el quebrantamiento de los deberes funcionales del alto oficial, sino también los Derechos Humanos de la víctima, acorde con lo expuesto en líneas anteriores.

Así las cosas, la Sala Disciplinaria de Instrucción de la Procuraduría General de la Nación considera que el hecho indagado dentro de esta actuación, configura una violación a los Derechos Humanos.

Conforme lo expuesto, se precisará el auto de citación a audiencia, en cuanto a las presuntas normas trasgredidas por el brigadier general (r) Mauricio José Zabala Cardona, así:

El comportamiento desplegado por el brigadier general (r) Mauricio José Zabala Cardona, en calidad de comandante de la FUDRA 2, conforme se expuso en el auto que formuló el cargo de fecha 1.º de noviembre de 2024, se adecua en el numeral 1.º del artículo 48 del CDU, disposición que se encontraba vigente para la época de los hechos[39]. En este sentido, es oportuno señalar que, para el momento de la ejecución del presunto acoso sexual, esto es los años 2018 y 2019, el acoso sexual no estaba consagrado en un tipo específico como falta gravísima y tampoco estaba previsto dentro de los numerales 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 del artículo 48 del CDU, sin que esta circunstancia permita predicar que el acoso sexual no comporta una conducta que atente contra los Derechos Humanos.

La calificación del acoso sexual como un comportamiento que transgrede los derechos humanos se deriva de la connotación de ser un acto de violencia que se ejecuta contra una mujer por su género y no de los elementos de la falta o con la culpabilidad del investigado; esta valoración en lo que sí incide, es en el término de prescripción de la acción, pero dicha apreciación la debió haber hecho la Sala Ordinaria de Juzgamiento de la Procuraduría General de la Nación, resolviendo la solicitud que sobre el particular presentó la defensora del investigado, sin que fuera necesario acudir a la figura de la variación de los cargos, prevista en el artículo 225 D del CGD.

De igual manera, teniendo en cuenta el principio de especialidad de la tipicidad, la conducta reprochada al brigadier general (r) Zabala Cardona no puede sustentarse en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, toda vez que, los hechos investigados guardan relación con el acoso sexual y no con un acoso laboral, siendo del caso recordar que en la Circular 006 de 2025, el procurador general de la nación señaló[40]: «[...] El acoso sexual es una falta disciplinaria distinta del acoso laboral, y se integra en su descripción típica a las faltas contra la libertad individual y violación de otros derechos fundamentales [...]».

El tipo disciplinario previsto en el numeral 1.º del artículo 48 del CDU, a su vez se debe complementar con la descripción típica prevista en el artículo 210-A del CP, norma que dice:

> **Acoso sexual.** [adicionado por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008]: El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona [...]

En mérito de lo expuesto, la Sala Disciplinaria de Instrucción, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

[39] Disposición que es reproducida en el artículo 65 del CGD.
[40] https://www.procuraduria.gov.co/Documents/2025/Septiembre/Circular%20006%20de%202025%20-%20Acoso%20sexual.pdf

RESUELVE

PRIMERO. Precisar los cargos formulados en el auto de citación a audiencia formulados el 1.º de noviembre de 2024 dentro de la presente actuación, en cuanto a los siguientes aspectos:

Conducta:

> El brigadier general (r) Mauricio José Zabala Cardona, en calidad de comandante de la FUDRA N°. 2, ubicada en Tumaco – Nariño, valiéndose de su condición de su superioridad jerárquica y relación manifiesta de autoridad, poder y posición laboral durante los meses de febrero a diciembre de 2018 y enero a febrero de 2019, acosó y asedió a la subteniente Ana Cristina Arias Guilombo, toda vez, que de manera persistente y reiterativa le efectuaba: (i) recomendaciones tales como: "usted sabe que como mujer todos van a tratar de conquistarla; si en algún momento alguien trata de sobrepasarse con usted, me dice; no está sola"; (ii) invitaciones a entrar a su habitación; (iii) le ordenaba que "le tenía que escribir todas las noches preguntando cómo estaba; (iv) realizaba comentarios en presencia de otros oficiales, diciendo que tener una relación con un hombre casado era más discreto pero con beneficios; (v) le decía "usted como mujer y oficial debería acercarse al árbol que más sombra le da", (vi) le dedicaba canciones, por ejemplo "ni que fuera la más buena, para yo andarla buscando" y (vii) realizó acercamientos físicos al abrazarla fuertemente y pasarle la mano por su hombro y espalda, sin su consentimiento; comportamientos que no son propios de una relación jerárquica en las fuerzas militares y que tenían fines sexuales no consentidos por parte de la oficial subordinada

Calificación de la falta:

Gravísima, al trasgredir el numeral 1.º del artículo 48 del CDU, complementado con el artículo 210 A del CP, conducta que se califica como una violación a los Derechos Humanos, cometida a título de dolo.

SEGUNDO. Por la Secretaría de la Sala Disciplinaria de Instrucción de la Procuraduría General de la Nación, notificar esta decisión al investigado y/o a su apoderado, conforme las disposiciones previstas en el CGD para la notificación del pliego de cargos. Para estos efectos, las comunicaciones podrán ser remitidas a las siguientes direcciones: brigadier general (r) Mauricio José Zabala Cardona, correo electrónico majozaca@gmail.com; apoderada Karin Jerline Murcia Londoño, correo electrónico: karin.murcia@defensoriamilitar.org. Informándoles que contra la presente decisión no procede recurso alguno.

TERCERO. Por la Secretaría de la Sala Disciplinaria de Instrucción, notificar esta decisión a la ST. Ana Cristina Arías Guilombo y/o a su apoderado. Informándole que contra la presente decisión no procede recurso alguno. Para estos efectos, las

comunicaciones podrán ser remitidas a las direcciones: anicris.ag1@gmail.com o al ana.ariasgu@buzonejercito.mil.co.

CUARTO. Notificada la presente providencia, remítase a la Sala Ordinaria de Juzgamiento de la Procuraduría General de la Nación, para continuar el trámite pertinente.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

PATRICIA CARRILLO BLANCO
Procuradora Delegada de la Sala Disciplinaria de Instrucción

JORGE ENRIQUE SANJUÁN GÁLVEZ
Procurador Delegado de la Sala Disciplinaria de Instrucción

ESIQUIO MANUEL SÁNCHEZ HERRERA
Procurador Delegado de la Sala Disciplinaria de Instrucción

Proyectó: Iván Gerardo Jácome Gutiérrez – Sandra Yadira Mora Huerfano / Sala Disciplinaria de Instrucción
Revisó: Jorge Enrique Sanjuán Gálvez / Sala Disciplinaria de Instrucción
Aprobó: Sala Disciplinaria de Instrucción