



## APARENTE SESGO DEL DIRECTOR GENERAL EN EL RETIRO DE DIRECTIVOS

Tal y como lo indicamos en comunicado anterior, mientras a la anterior Directora de Planeación la declaran insubsistente por volverse molesta para la Administración por su rigor técnico, sufriendo desaires de los altos Directivos hasta llevarla a denunciarlos por acoso laboral y trato discriminatorio, mantienen premiado al Director de la Regional Caquetá, de quien se tienen denuncias tan graves como el cumplimiento de metas de certificación de aprendices autorizando evaluar aprendices sin el cumplimiento a cabalidad de los resultados de aprendizaje; incluso certificando aprendices con más de tres meses de fallecido, además de múltiples evidencias de ineficiencia administrativa que llevó a los aprendices de la Regional a un paro de 55 días sin soluciones de fondo de la alta Dirección y mucho menos de la regional.

No nos explicamos por qué existen tantas preclusiones para este directivo de pobre gestión, por qué aunque ya se pronunció el comité de convivencia indicando que no evidencian acoso, se interviene la regional y el reporte es de preocupante gestión, se hace auditoría, se evidencian hallazgos fiscales, disciplinarios y penales y finalmente deciden suspenderlo por 3 meses, pero él decide no dejarse notificar y aunque todos saben en donde está todo el tiempo, no avanzan con el proceso y el cuestionado directivo sigue actuando como si no hubiera pasado nada y la alta dirección sigue esperando, seguramente que se invente una nueva estrategia para atornillarse en el cargo.

Una de las razones permanentemente esgrimidas por la alta Dirección para no separar del cargo al Director de la Regional Caquetá, ha sido la denuncia que interpuso por acoso laboral contra los directivos sindicales, quienes han acompañado las justas reclamaciones de aprendices; pero extrañamente o mejor sesgadamente sí buscaron el camino para blindar su actuación frente a la Directora de Planeación a través de un concepto del DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA a quien le preguntaron por la posibilidad de retirar del servicio a directivos de libre nombramiento y remoción habiendo presentado queja de acoso laboral y conceptúa en siguientes términos:

“1. ¿A los servidores públicos que ocupan en el SENA cargos del nivel directivo, gerencia pública y libre nombramiento y remoción se les aplica la garantía de estabilidad que establece el artículo 11 - numeral 1 de la Ley 1010 de 2006 cuando presentan queja por haber sido presuntamente víctimas de acoso laboral o han sido testigos en un proceso de estos?

2. ¿Durante el tiempo señalado por el artículo 11 - numeral 1 de la Ley 1010 de 2006, puede el nominador hacer uso de la facultad discrecional que le otorga el artículo 41 – literal a) y parágrafo 2 de la Ley 909 de 2004, para declarar insubsistente de manera discrecional y sin motivar el acto administrativo a un servidor público que ocupa un cargo del nivel directivo, gerencia pública y libre nombramiento y remoción que presentó queja de presunto acoso laboral, o rindió testimonio dentro de un proceso de estos?”

*La Ley 1010 de 2006 definió el acoso laboral y determinó las modalidades generales como maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral. También señala que los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.*

*La Ley 1010 de 2006 previó unas garantías en favor del quejoso en una presunta situación de acoso laboral con el fin de evitar actos de represalia. Dentro de las garantías se consagró que carecerán de todo efecto la terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja,*



**Sútese a la fuerza,  
AFILIÁNDOSE A SINDESENA  
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!**

Descargue  
el formato  
de afiliación



**SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA**

Carrera 7 No. 34-50 Oficina 2do piso, Oficinas de SINDESENA Bogotá D.C. – Colombia

Celulares: 322 220 5412 - 312 553 4995 - 320 297 1664 - 313 467 8325 - 313 634 2951 - 320 293 6319

e-mail: [sindesenajnal@misena.edu.co](mailto:sindesenajnal@misena.edu.co) web: [www.sindesena.org](http://www.sindesena.org)

*siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.*

De conformidad con lo anterior, la Administración debe analizar si se verificó una conducta que se enmarque en las modalidades de acoso laboral descritas en la Ley 1010 de 2006, la cual debió haber sido puesta en conocimiento a las autoridades señaladas en el artículo 9 Ibídem en cuanto se presentó.

Para que opere la garantía es necesario demostrar la existencia de los hechos que se catalogan a título de acoso laboral y que los mismos sean verificados (ocurrencia) por la autoridad competente; autoridad que dicho sea de paso por disposición del artículo 12 de la misma norma es el Ministerio Público.

De acuerdo con lo anterior, la protección "Garantías contra actitudes retaliatorias" no opera por la sola denuncia, y, por lo tanto, para que un empleado goce de la misma, deberá demostrar a través de un proceso la ocurrencia de las presuntas conductas denunciadas, el cual terminará con sentencia que así lo declare.

Los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado son por regla general, de carrera, y excepcionalmente son de elección popular, de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales, entre otros que determine la ley.

Al respecto, se precisa que los empleados de libre nombramiento y remoción como su nombre lo indica, pueden ser libremente nombrados y removidos en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración para escoger a sus colaboradores, toda vez que ocupan lugares de dirección y/o confianza dentro de la entidad pública razón por la cual, no gozan de las mismas prerrogativas en igualdad de condiciones que para los empleados pertenecientes al régimen de carrera.

La Ley 909 de 2004 en su artículo 41 establece que la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado.

Concluye el DAFP que la insubsistencia es una causal autónoma de retiro del servicio y es producto de la **facultad discrecional de remoción** de la cual están investidas las autoridades nominadoras, con el propósito de hacer cesar la vinculación con el empleo para el cual un servidor fue designado. Es importante indicarle que, a la decisión de declaratoria de insubsistencia, ha de llegarse cuando la autoridad nominadora se ha persuadido de su conveniencia y oportunidad.

Dando respuesta a los dos interrogantes planteados, la Dirección Jurídica del DAFP indica que no es aplicable la garantía de estabilidad referida, toda vez los empleados de libre nombramiento y remoción como su nombre lo indica, pueden ser libremente nombrados y removidos en ejercicio del poder discrecional que tiene la Administración para escoger a sus colaboradores.

Encontrado el camino y blindaje de la Entidad ante un Directivo que ha presentado denuncia de acoso laboral, en corto tiempo, aplicaron tal concepto para separar del cargo a la Directora de Planeación, pero se mantiene inexplicablemente un directivo con tan graves denuncias como las listadas previamente.

**SINDESENA exige mayor transparencia y diligencia en la toma de decisiones, sin sesgos a favor de directivos con apoyos de colores políticos que mucho daño le están haciendo a la entidad.**

## **SINDESENA JUNTA NACIONAL**

Bogotá, 23 de octubre de 2023

Anexo: Concepto DAFP 20236000442971 del 13 de septiembre de 2023



**Súmese a la fuerza,  
AFILIÁNDOSE A SINDESENA  
¡Por el trabajo digno, decente y seguro!**

Descargue  
el formato  
de afiliación



**SINDICATO DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL SENA - SINDESENA**

Carrera 7 No. 34-50 Oficina 2do piso, Oficinas de SINDESENA Bogotá D.C. – Colombia

Celulares: 322 220 5412 - 312 553 4995 - 320 297 1664 - 313 467 8325 - 313 634 2951 - 320 293 6319

e-mail: [sindesenajnal@misena.edu.co](mailto:sindesenajnal@misena.edu.co) web: [www.sindesena.org](http://www.sindesena.org)