



SALA DISCIPLINARIA ORDINARIA DE JUZGAMIENTO

Bogotá, D.C., veinticinco (25) de octubre de dos mil veintidós (2022)
Aprobado en Acta de Sala N° 27

Radicación	IUS -2015-448672; IUC- D-2016-120-883772 (161-8436)
Implicado:	JUAN MANUEL VALDÉS BARCHA
Cargo y Entidad:	Director del Sistema Nacional para el Trabajo del Servicio Nacional de Aprendizaje – (SENA).
Quejoso:	Rusby Cecilia Vargas Almeida
Fecha queja:	14 de diciembre de 2015
Asunto:	Resuelve recurso de apelación y nulidad contra auto sancionatorio – confirma decisión - no decreta nulidad.

P.D. Ponente: LUZ ESTELLA GARCÍA FORERO

I. ASUNTO POR TRATAR

Resuelve la Sala Disciplinaria Ordinaria de Juzgamiento el recurso de apelación interpuesto por el defensor de **JUAN MANUEL VALDÉS BARCHA** en contra de la decisión proferida el 1° de abril de 2022, por medio de la cual la Procuraduría Sexta Delegada ante el Consejo de Estado con Funciones de Juzgamiento, decidió sancionarlo con destitución e inhabilidad general por el término de diez años, al demostrarse que cometió la conducta de acoso laboral según los parámetros de la Ley 1010 de 2006.

II. LOS HECHOS INVESTIGADOS

Mediante escrito del 11 de diciembre de 2015, la señora *Rusby Cecilia Vargas Almeida*, presentó varios documentos¹, denunciando al señor *Juan Manuel Valdés Barcha* como director del Sistema Nacional para el Trabajo del Servicio Nacional de Aprendizaje – (SENA), por presuntos actos de acoso y persecución laboral en su contra.

Precisó la quejosa, que fue víctima por parte de su jefe inmediato *Juan Manuel Valdés Barcha*, de quien recibió distintos maltratos, vulneró su dignidad, buen nombre, idoneidad y profesionalismo; al punto que, realizó actos encaminados para que no continuara en el cargo de coordinadora, situación que debió efectuar por los reiterados maltratos y acoso cometidos en su contra, y que prefirió no seguir soportando.

III. ANTECEDENTES PROCESALES

Luego de agotarse el procedimiento preventivo ante el comité de conciliación establecido por el Art. 9.1 de la Ley 1010 de 2006, declararse frustrado el mismo por manifestar la quejosa que no era su deseo conciliar; el asunto fue remitido a esta entidad, y desde la Procuraduría Segunda Distrital, mediante decisión del 16 de agosto de 2016 se dispuso dar inicio a la indagación

¹ Junto con la queja, se adjuntó: a) comunicación del comité de convivencia del 21 de agosto de 2015; b) la respuesta al comité de convivencia del 26 de agosto de 2015; c) las citaciones a conciliación; copia de la audiencia de conciliación suscrita mediante acta No. 11 del 15 de septiembre de 2015; y d) comunicaciones y correos entre la quejosa y el comité de convivencia.

preliminar², ordenando la práctica de algunas pruebas, con el propósito de agotar los parámetros descritos por el artículo 150 de la Ley 734 de 2002.

El día 16 de enero de 2017 se recibió ampliación y ratificación de la queja por parte de Rusby Cecilia Vargas Almeida³, y luego de adelantar otros trámites procesales, mediante auto del 23 de enero de 2017 se dio apertura formal a la investigación disciplinaria⁴, decisión notificada a los jurídicamente interesados.

Con escrito del 22 de mayo de 2017, el disciplinable rindió su versión libre y espontánea⁵, y con auto del 19 de abril de 2018 se dispuso la prórroga por seis meses más del término de la investigación⁶. Allí se ordenó escuchar varios testimonios pedidos por la quejosa, decisión que fue comunicada al disciplinable y denunciante por edicto⁷.

Para el día primero de octubre de 2018, se recibieron las declaraciones juramentadas de los siguientes testigos solicitados por la quejosa: 1). Dina Heidy Ahmad Fonseca, 2). Claudia Patricia Acosta Paternina, 3). Gloria Esperanza Robles García, 4). Santos Eliecer Vera Arguelles; y un día después, el de la Ayda Luz Martínez Gemade⁸.

La Procuraduría Segunda Distrital de Bogotá mediante auto del 30 de septiembre de 2019⁹ remitió por competencia el asunto ante las delegadas para la vigilancia administrativa (Reparto), dado el nivel del cargo equivalente a secretario general del disciplinable.

El asunto lo conoció la Procuraduría Segunda Delegada para la Vigilancia administrativa quien lo asumió el 5 de noviembre de 2019, y el día 19 del mismo mes y año, dispuso el cierre de la investigación disciplinaria¹⁰, decisión informada a los jurídicamente interesados. (Folio 105).

Con decisión del 30 de abril de 2021 la Procuraduría Segunda Delegada para la Vigilancia administrativa profirió pliego de cargos contra Juan Manuel Valdés Barcha¹¹, decisión que le fue debidamente notificada.

Tras enterarse de la decisión, el investigado Valdés Barcha, otorgó poder al abogado Paúl David Solarte López, quien mediante auto del 18 de mayo de 2021 fue reconocido por el *a quo*.¹² El abogado solicitó fotocopia del proceso que se ordenó mediante auto del 18 de mayo de 2021 (folio 142), luego presentó sus descargos (folios 145 al 148).

² Véanse folios 20 y 21 C.O

³ Folios 30 y 31 ídem.

⁴ Folios 32 ídem.

⁵ Folios 48 al 53

⁶ Folios 73 a 74 ídem.

⁷ Folio 80 ídem.

⁸ Las declaraciones son visibles en los folios 84 al 88 ídem.

⁹ Folios 90 al 91.

¹⁰ Folios 98 al 99.

¹¹ Folios 108 al 130.

¹² Véanse los folios 138 al 142 ídem.



Radicación N° IUS-161-8436

Con decisión del 24 de julio de 2021 el procurador segundo delegado para la vigilancia administrativa remitió por competencia el asunto ante las procuradurías delegadas de juzgamiento, cumpliendo lo dispuesto en las Resoluciones 207 y 217 del 07 y 14 de julio de 2021, al igual que la circular No. 015 del 08 de julio del mismo año, todas expedidas por la Procuradora General de la Nación¹³, decisión notificada a los jurídicamente interesados.

En el transcurso de las diferentes etapas se destacaron aspectos relacionados con la suspensión de términos procesales dada la crisis sanitaria derivada de la pandemia del COVID – 19, y como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 2094 de 2021.

El asunto lo asumió la Procuraduría Sexta Delegada ante el Consejo de Estado, quien mediante auto No.075 del 8 de septiembre de 2021¹⁴ resolvió la petición de pruebas solicitadas por la defensa en la etapa de descargos.

Luego de practicarse las pruebas y testimonios solicitados por la defensa, (folios 177 al 182), mediante auto No. 96-22 del 14 de marzo de 2022¹⁵ se corrió traslado a los sujetos procesales para alegar de conclusión. Esa decisión se notificó vía electrónico al siguiente día (15/03/2022).

El abogado *Paúl David Solarte López*, para el 25 de marzo de 2022 solicitó la remisión del expediente digital, que el mismo día, tres horas después, le fue enviado a su correo. Luego, señaló que algunas pruebas no fueron trasladadas a la defensa (folio 190), situación a la que el *a quo* otorgó debida respuesta. (folio 193 a 194).

Con escrito del 30 de marzo de 2020 la defensa presentó alegatos de conclusión¹⁶, y mediante decisión del 1° de abril de 2022¹⁷ la Procuraduría Sexta delegada ante el Consejo de Estado con Funciones de Juzgamiento Disciplinario profirió fallo sancionatorio en contra de **Juan Manuel Valdés Barcha**, decisión notificada a los jurídicamente interesados.

El abogado defensor con escrito del 4 de abril de 2022 recurrió la decisión, y solicitó la nulidad del proceso¹⁸; con auto del 5 de abril de 2022, se concedió la alzada¹⁹.

El asunto fue recibido en esta colegiatura, según constancia secretarial, el 7 de abril de 2022. (Folio 249).

¹³ Folios 152 a 153 ídem.

¹⁴ Folios 163 al 169 ídem.

¹⁵ Folios 183 a 184 ídem.

¹⁶ Folios 197 a 201 ídem.

¹⁷ Folios 204 al 217 ídem.

¹⁸ Folios 221 al 238 ídem.

¹⁹ Folios 247 ídem.



IV. DECISIÓN RECURRIDA

La Procuraduría Sexta Delegada ante el Consejo de Estado con Funciones de Juzgamiento Disciplinario, mediante decisión del 1° de abril de 2022 sancionó con destitución e inhabilidad general de diez (10) años a Juan Manuel Valdés Barcha, como director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo SENA, tras demostrarle que cometió la conducta de acoso laboral según los parámetros fijados en la Ley 1010 de 2006.

Al disciplinable, quien fue jefe inmediato de la quejosa *Rusby Cecilia Vargas Almeida*, dentro del trasegar procesal se le pudo constatar que descalificaba su trabajo de manera reiterada y pública, utilizaba expresiones irrespetuosas y ultrajantes en su contra; hechos acaecidos durante los meses de enero y abril de 2015, y que provocaron su traslado a otra dependencia de la entidad y su renuncia como coordinadora del SENA.

La quejosa señaló que el doctor Valdés, delante de sus compañeros, utilizaba términos descalificando su trabajo tales como: ***“usted es una caída del zarzo, usted no sabe dónde está parada, usted maneja estos procesos como una panadería”***, sin importarle que en esas reuniones laborales asistían personas bajo su cargo, restándole autoridad frente a ellos.

También optó por aislarla completamente, no la convocaba a algunas reuniones, y asignaba funciones y tareas a personas que ella tenía bajo su cargo sin informarle; vinculó nuevas personas que no sabían nada de lo que era el proceso de certificación de competencias laborales, nombrándolas líderes y con aquellas era que se reunía para dar directrices o solicitar información.

Según el criterio de la quejosa, otra de las conductas constitutivas de acoso laboral consistió en que contrató dos asesores, que eran las personas que solicitaban toda la información y le daban órdenes, por lo que para esa época, contaba con tres jefes de manera simultánea, lo que entorpecía su labor y no le facilitaba hacer su trabajo.

Dijo que el disciplinable incurrió en actos de irrespeto, amenazas constantes de terminarles el contrato a las personas que laboraban en su grupo, igualmente se recibían órdenes contradictorias y en momentos distintos.

Teniendo en cuenta las anteriores conductas, como normas infringidas se le reprocharon el incumplimiento de deberes y principios constitucionales (Art. 6, 123 y 209) y legales (art. 22 y 23 Ley 734 de 2002), así como aspectos atinentes a comportamientos de acoso y maltrato laboral señalados en la Ley 1010 de 2006.

El *a quo* explicó el objeto y bien jurídico tutelado por la Ley, cuáles son las modalidades y características para que se estructure la conducta de acoso laboral, y cuando sobre el actuar del servidor público devienen consecuencias



Radicación N° IUS-161-8436

disciplinarias (Art. 1° y 2° de la Ley 1010 de 2006), situaciones que fueron advertidas y demostradas en la decisión objeto del recurso.

Además, se destacó cuales conductas tienen incidencia en dicho ámbito, y cuales no constituyen acoso laboral, advirtiéndose que en algunos eventos la ley admite incluso que un solo acto hostil basta para acreditar el acoso, apreciándose cada circunstancia como merecedor de reproche disciplinario. (Art. 2° y 7° - ídem).

De esos aspectos relacionados con trato irrespetuoso, humillantes y desobligantes en contra de la quejosa dieron cuenta varios testigos escuchados en el proceso.

Dentro del plenario fueron analizados aspectos atinentes a los distintos trámites administrativos que se hicieron ante el SENA, solicitados por la quejosa, tales como su renuncia al cargo de coordinadora, peticiones de traslado a otras dependencias, etc.

Esas circunstancias fueron advertidas dentro de la ampliación de la queja y los testimonios y demás documentos aportados²⁰, que entre otros aspectos, valga destacar, dieron cuenta de la reunión celebrada en esa entidad (SENA) donde se indica que el director del Sistema Nacional para el Trabajo de manera particular realizó apreciaciones en términos despectivos en contra de la quejosa, situación que fue confirmada por varios testigos allí presentes.

La denunciante en su queja inicial y en la ampliación, aseguro que en los 21 años que llevaba laborando en el SENA, nunca le había sucedido una situación como la padecida desde la llegada de *Juan Manuel Valdés Barcha*, que la ultrajo con expresiones grotescas, descalificadoras e irrespetuosas.

Agotado el rigor de la investigación, cuyo propósito principal era esclarecer si se presentaron los actos denunciados por la quejosa, el *a quo* consideró que la conducta de *Juan Manuel Valdés Barcha* como director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SENA), se enmarcaba en los postulados establecidos en la Ley 1010 de 2006, razón por la cual, concluyo que en efecto se materializó la conducta de acoso laboral, evidenciando actuaciones persistentes, irrespetuosas y humillantes según lo señalara la quejosa.

V. RECURSO DE APELACIÓN

Contra el fallo sancionatorio, *Paúl David Solarte López* abogado del disciplinable, presentó dentro de la oportunidad legal el recurso de apelación y solicitud de nulidad que será objeto de estudio por parte de la Sala conforme los reparos que hiciera y que a continuación se detallan.

²⁰ Tales como los testimonios de Doris Constanza Martínez Rodríguez, Consuelo Esperanza Martínez Plazas, José Jhon Roni Fernández, José Alirio Chocontá Cocontá, Víctor Eduardo Castillo Suárez y Silvia Juliana Mejía Castillo.



Radicación N° IUS-161-8436

Expuso el recurrente que debe ser nulitado el acto por indebida oportunidad para alegar de conclusión, por cuanto, el traslado total de los elementos probatorios y acceso al expediente se le otorgó hasta el último día en el traslado de alegatos conclusivos, lo que desconoce el debido proceso y derecho de defensa.

En orden a soportar su dicho, hizo una descripción de los antecedentes procesales desde la notificación del acto para presentar alegatos conclusivos, advirtiendo que el *a quo* no hizo el traslado de los elementos probatorios junto con el auto que otorgara el término para alegar de conclusión, destacando que en el mismo sólo se otorgó un término sin el cumplimiento efectivo de lo dispuesto en el artículo 169 de la norma disciplinaria – Ley 734 de 2002.

Planteó que ha operado el fenómeno de la caducidad y prescripción de la acción disciplinaria dada la ocurrencia de los hechos (diciembre de 2015) y el fallo de primer grado (01/04/2022), para lo cual se apoya en el artículo 30 ídem, y lo señalado en la sentencia C-267 de 2012.

También advera, la inexistencia de las conductas de acoso laboral atribuibles a su pupilo, señalando que los supuestos actos reprochados no acontecieron de manera recurrente y sistemática, prolongados en el tiempo, de ejecución continuada como lo exige la Ley 1010 de 2006. Indicó que se trató de un tema de clima laboral, conforme se dijera ante el comité de convivencia.

Finalmente solicito el archivo del proceso por inexistencia de los hechos atribuibles de acoso laboral.

VI. CONSIDERACIONES DE LA SALA

6.1. Competencia

La Ley 2094 de 2021 «[por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019]», entre otras disposiciones, atribuyó a la Procuraduría General de la Nación el ejercicio de funciones jurisdiccionales y dispuso separar dentro de los procesos disciplinarios las funciones de instrucción y juzgamiento.

En virtud de la atribución asignada para conocer en segunda instancia los procesos disciplinarios que adelanten en primera los procuradores delegados,²¹ esta Sala Disciplinaria Ordinaria de Juzgamiento es competente para desatar el recurso de apelación interpuesto por la defensa, teniendo en cuenta que la decisión la profirió la procuraduría Sexta delegada ante el Consejo de Estado con Funciones de Juzgamiento Disciplinario.

Realizada la anterior precisión, la Sala estudiará el recurso, aclarando que a la luz del párrafo del artículo 171 de la Ley 734 de 2002²², el recurso de

²¹ Artículo 22.1 del Decreto Ley 262 del 22 de febrero de 2000, - Modificado por los artículos 10 y 11 del Decreto Presidencial número 1851 del 24 de diciembre de 2021

²² Artículo 234 Ley 1952 de 2019



Radicación N° IUS-161-8436

apelación otorga competencia a esta colegiatura para revisar únicamente los aspectos recurridos y los que resulten inescindiblemente vinculados al objeto de la impugnación.

6.2. Del Asunto Concreto

La Sala centrará su atención en constatar si conforme la decisión primaria existen pruebas suficientes para acreditar la responsabilidad del disciplinable, es decir, si en efecto y dentro del plenario obran elementos fehacientes y demostrativos sobre la realización de conductas de acoso o maltrato laboral, y a la dignidad personal dentro de ese entorno, si se presentaron actos persistentes y/o sistemáticos en contra de la quejosa *Rusby Cecilia Vargas Almeida* por parte de quien fuera su jefe inmediato *Juan Manuel Valdés Barcha*.

Sobre el particular, es importante destacar que desde la entrada en vigor de la Ley 1010 de 2006, el legislador fijó como objeto principal prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Señaló también que los bienes jurídicos protegidos por dicha ley, son el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, y la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral. (Art. 1° ídem).

El Legislador calificó como falta gravísima la conducta del servidor público que en ella incurre, siempre y cuando sea debidamente acreditado y demostrado. (Numeral 1° - Art. 10 íbidem).

La mencionada ley señaló que constituye maltrato laboral todo acto de violencia física o moral, expresiones verbales injuriosas o ultrajantes que lesionen la integridad moral y/o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participan en una relación de trabajo, bien sea pública o privada.

También se estructura dicha conducta, ante todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quienes participan dentro del marco de una relación laboral, indistintamente del cargo que se ocupe.

De otra parte, es preciso advertir que según el artículo 6° superior, regulatorio del principio de legalidad y responsabilidad disciplinaria, las autoridades deben responder por infringir la Constitución y las Leyes, por omisión y extralimitación en el ejercicio de sus funciones.

El fundamento de dicha responsabilidad se articula con las relaciones especiales de sujeción entre el servidor público y el Estado, o el particular que cumpla funciones públicas, las cuales están orientadas a la consecución



Radicación N° IUS-161-8436

o materialización de los fines estatales, entre ellos, el principio de la dignidad que es inherente al ser humano. (Art. 1° y 2° Constitucional).

De allí que el derecho disciplinario está instituido principalmente para que el Estado asegure la obediencia, la disciplina y el comportamiento ético y moral de sus servidores, y ellos, precisamente son los primeros llamados a honrar esos principios durante el desempeño de sus funciones.

Dentro del asunto *sub examine*, los hechos centrales sucedieron durante los meses de enero y abril de 2015, de los cuales tuvo noticias la entidad por la denuncia de la señora Rusby Cecilia Vargas Almeida, por cuanto no se adoptaron los mecanismos idóneos para prevenir y corregir las situaciones de acoso laboral que la afectaron psicológica y emocionalmente, que planteó ante el Comité de Conciliación del SENA.

Ante dicho comité, la quejosa Vargas Almeida mediante escritos del 26 de agosto, y 13 de noviembre del 2015²³, dijo lo siguiente:

“...En la reunión de conciliación quedó claro que el Dr. Valdés no quería que continuara en la coordinación como lo manifestó diciendo textualmente (es de mi discrecionalidad tener o no al coordinador que yo quiera frente a los procesos), si bien es cierto lo que dice, la discrecionalidad que aduce no le otorgaba el derecho a maltratarme y pasar por encima de mi dignidad, idoneidad y profesionalismo para removerme del cargo, simplemente debió cambiarla, no someterme al maltrato y situación tan difícil para mí.

Reitero mi renuncia fue por el maltrato y acoso con sus conductas que me lesionaron abocándome a tomar la decisión que él buscaba. Considero que el doctor Valdés quería y estaba buscando como cambiarme, pudo haberme removido del cargo en el momento que él lo considerara pues era de su discrecionalidad. Sin embargo, no son claros para mí los argumentos y razones que tendría para ello, si los resultados eran buenos a la fecha de interponer la queja y di cumplimiento a los lineamientos orientados por él.

Él da a entender que aceptó mi renuncia porque quería tener un nuevo coordinador. ¿Por qué maltratarme para cumplir su objetivo? ¿Por qué afectar mi imagen profesional? ¿Por qué atentar contra mi dignidad como persona?

Actualmente me encuentro en proceso de superar no la pérdida de la coordinación (afirmación hecha por el Dr. Juan Manuel Valdés Barcha), sino las secuelas que me dejó el periodo en el que estuve sometida a esta presión y a los maltratos del acoso del que fui víctima. Además, y como consecuencia de ese atropello, debí tomar medidas por mi cuenta (renunciar a la coordinación e interponer queja por acoso laboral).

A la fecha las conductas de acoso que motivaron la queja no se presentan porque yo renuncié a mi nombramiento como coordinadora y decidí ser un profesional de bajo perfil para no tener contacto directo con él por temor a ser nuevamente víctima de su conducta acosadora, sometiéndome a ser ignorada y replegada en el ejercicio laboral, antes que maltratada por el jefe,

²³ Véanse los folios 3, 4, 8 y 9 cuaderno principal.



Radicación N° IUS-161-8436

conductas que si se analizan también es una forma de acoso laboral consignada en la Ley 1010 de 2006... (destaca la Sala).

En la diligencia de ampliación y ratificación de la queja²⁴ realizada el 16 de enero de 2017 ante esta entidad, Rusby Cecilia Vargas Almeida, señaló:

*"...En primera instancia en repetidas reuniones de trabajo el doctor Valdés utilizaba términos descalificando mi trabajo tales como: **usted es una caída del zarzo, usted no sabe dónde está parada, usted maneja estos procesos como una panadería, sin importarle que en dicha reuniones existían personas que estaban bajo mi cargo restándome autoridad frente a ellos, también optó por aislarme completamente, no me convocaba a reuniones y asignaba funciones y tareas a las personas que yo tenía a cargo sin informarme; vinculó personas nuevas que no sabían nada de lo que era el proceso de certificación de competencias laborales y a esas personas las nombró líderes y con esas personas era que se reunía para dar directrices y solicitar información.** (destaca la Sala).*

Para mí otra conducta de acoso laboral fue que contrató dos asesores que eran las personas que me solicitaban toda la información y me daban ordenes, para esa época contaba con tres jefes de manera simultánea, todo eso hacía que se entorpeciera mi labor, no me facilitaba hacer mi trabajo, habían actos de irrespeto como los mencionados anteriormente, las amenazas constantes de la terminación de contratos de las personas que laboraban en mi grupo, igualmente se recibían ordenes en un momento y en otro momento se negaba que se haya dado esa orden y eran órdenes contradictorias..."

El *a quo* estimo que Juan Manuel Valdés Barcha, como jefe inmediato de Rusby Cecilia Vargas Almeida para la fecha de los sucesos, con su conducta, atropello su dignidad personal y profesional, utilizo expresiones irrespetuosas y ultrajantes en el ámbito de la relación laboral, y descalifico su trabajo de manera reiterada, continua y pública, que son actos de maltrato y acoso laboral descritos en la Ley 1010 de 2006.

Se probó, como el disciplinable al referirse ante su subalterna, utilizaba expresiones injuriosas y ultrajantes, comentarios hostiles y humillantes que lograron descalificarla como persona y profesional en presencia de sus compañeros, servidores y contratistas bajo su cargo, y que lograron afectar tanto su dignidad personal, como su integridad emocional.

La desautorización e invisibilización de manera reiterada dentro del ámbito laboral de la víctima, como experta en su área (coordinadora) por más de veinte (20) años al servicio del SENA, anteponiendo personas menos expertas para que revisaran su trabajo; endilgándole responsabilidades cuando las decisiones no resultaban acordes a los propósitos institucionales, y en las cuales, ella no había tenido participación alguna, infiere el referido maltrato.

²⁴ Folios 30 y 31 ídem.

Esas situaciones y manifestos fueron referidas por la víctima en su queja y posterior ratificación; así como por varios compañeros que presenciaron algunas de esas conductas así:

Dina Heydi Ahmad Fonseca, quien bajo la gravedad de juramento dio cuenta de distintas expresiones ofensivas que utilizaba el disciplinable Juan Valdés contra de Rusby Vargas al referirse como por ejemplo que era desordenada en su desempeño laboral, *“que el proceso lo lleva como una panadería, que, así como vendía roscones, vendía panes”, decirle siempre “que estaba caída del zarzo”, “que ella estaba ahí para cumplir órdenes no para pensar, que el que pensaba era él”*.

Claudia Patricia Acosta Paternina, manifestó que el disciplinable utilizó en varias oportunidades expresiones ofensivas en público hacia la doctora Rusby, como *“caída del zarzo, usted es lenta, boba”, “denigraba mucho de su trabajo, hasta el punto en que en una reunión de trabajo llegó a decirle que tenía al grupo funcionando como una panadería, y comparar una panadería con una coordinación de un grupo no me parece una comparación adecuada y además ofensiva”*.

Gloria Esperanza Robles García, señaló que el investigado utilizó en muchas oportunidades un trato irrespetuoso hacia la doctora Rusby, empleando expresiones desobligantes como *“incapaz, caída del zarzo, elevada”, otra circunstancia es el decirle que “si ella no corregía su conducta él iba a tomar decisiones como a manera de amenazarla, someterla al escarnio público delante de los compañeros e inclusive de subalternos de ella”, en una ocasión refirió la testigo, “le manifestó que si era necesario le iba a dar [barilla] (sic) textualmente, al igual que, emitía frases temeraria contra ella”*.

Santos Eliécer Vera Arguelles, quien indicó en su jurada que *“cada vez que existen reuniones de trabajo el señor Valdés Barcha le indicaba a la doctora Rusby que su trabajo era pésimo y en varias ocasiones escuché que le decía que manejaba su trabajo como una panadería, que si era que no entendía las ordenes, que si era boba o bajada del zarzo y siempre lo hacía en público, en una ocasión lo hizo en una videoconferencia que participaron la mayoría de grupos y que era vista por todos los departamentos donde tenía sede el SENA, allí le quitó su competencia como Coordinadora, argumentando que no tenía ninguna autorización para manejar ese tipo de videoconferencia siendo él mismo que había autorizado días anteriores para que la llevara a cabo”*.

Ayda Luz Martínez Gemade, manifestó que el disciplinable Juan Valdés en varias oportunidades utilizó expresiones ofensivas desconociendo la función de Coordinadora de la Dra. Rusby, señalando que: *“en las pocas reuniones que hizo en comité primario, manifestó que Rusby manejaba el proceso como una panadería y que no le interesaba tener en su grupo a personas que pensarán, por eso él manifestaba que ni Rusby ni el equipo de ella eran buenos, en algunas oportunidades él también manifestó que él era el único que estaba para pensar y para opinar, y de las cosas que se pudieron evidenciar fue el estado de salud que Rusby cayó, se le veía en*



Radicación N° IUS-161-8436

varias oportunidades llorando... además ella tomó la decisión de renunciar a la coordinación por la situación que se estaba presentando”.

Según lo anterior, todos los testimonios de manera conjunta dieron cuenta de un solo contexto, es decir, la manera como el disciplinable se refería en términos despectivos y humillantes hacia la quejosa delante de sus compañeros y equipo de trabajo, incluso sin importarle el escenario donde realizaba sus desatinadas expresiones.

El solo hecho de llamar desordenada a una persona dentro de su desempeño laboral, genera cierto desvalor y desánimo; ahora, la alocución “caída del zarzo” sabemos que en nuestro medio se utiliza en término despectivo y no jocoso, es significativo y atribuible para alguien de poca inteligencia, poca agudeza mental, como en una oportunidad se lo dijera el disciplinable a la quejosa, [usted es lenta, boba].

Estos aspectos cobran mayor fortaleza cuando la testigo Ahmad Fonseca indica que según lo que ella percibió en el entorno laboral, sólo la quejosa debía limitarse a cumplir órdenes y frente a su jefe inmediato no estaba autorizada para pensar, que solamente él era quien lo podía hacer. (sic).

Se observa también que se dieron situaciones humillantes cometidos hacía la servidora *Rusby Cecilia Vargas Almeida*, de amenazas, descalificaciones y sometimiento al escarnio público delante de sus compañeros y subalternos, incluso, los de nivel nacional (videoconferencias), sus constantes insultos y maltrato laboral, desmérito a su equipo de trabajo; sin tener en cuenta su profesionalismo y experiencia al servicio de la entidad -SENA- durante más de dos décadas.

Se destaca que, durante su desempeño como coordinadora de grupo al servicio de esa entidad educativa, nunca se había desconocido ni demeritado su actividad y función como coordinadora, tampoco situaciones que provocaran su renuncia a ese cargo, o haber vivido una situación similar a la experimentada con quien en aquella época era su jefe inmediato *Juan Manuel Valdés Barcha*.

La tensa situación produjo que la víctima solicitara traslado a otra dependencia, y su renuncia como coordinadora del grupo de gestión de certificación de competencias laborales, que presentó el 23 de abril de 2015 ante el Director General del SENA, conforme se pudo constar dentro de su ámbito laboral, desconociendo su condición de profesional especializada y otras situaciones que indica la quejosa desplegó en contra de su dignidad Valdés Barcha con el propósito de provocar su retiro, lo que en efecto sucedió.

Tengamos en cuenta que la normativa que regula y protege el acoso y maltrato laboral (Ley 1010 de 2006), señala que incluso, y excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditarlo; también indica que la autoridad

competente deberá apreciar tal circunstancia según la gravedad de la conducta y su capacidad de ofender por sí sola, no sólo la dignidad humana, sino también la vida e integridad física, libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Situación que en el presente caso fue más que evidente, no sólo por el dicho de la propia víctima, sino por lo referido por varios de sus compañeros de trabajo, inclusive, ante muchos servidores del SENA en diferentes "departamentos de Colombia", quienes percibieron de manera virtual y directa la forma en la cual, en términos despectivos y denigrantes, se refería *Juan Manuel Valdés Barcha* frente a su subalterna Vargas Almeida, existiendo dentro del plenario prueba certera sobre ese y otros acontecimientos que así lo demuestran.

Como se ha venido pregonando, en Colombia desde la vigencia de la Ley 1010 de 2006 se reguló el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. En el artículo 2º *ibídem*, se definieron las modalidades de acoso; maltrato; persecución; discriminación; entorpecimiento; inequidad; y desprotección laboral.

Dentro de esa misma disposición se definió el acoso laboral como: "(...) *toda conducta persistente y demostrable, (...) encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo*"

A su vez, en el artículo 7º se definieron las conductas que constituyen presunción de acoso laboral, sin embargo, no sólo basta su realización, en cuanto debe acreditarse "(...) la ocurrencia repetida y pública de cualquiera (...)" (Subrayado fuera de texto).

Por su parte, la Corte Constitucional mediante la sentencia C-780 de 2007, precisó que:

*"El acoso laboral constituye una práctica, presente en los sectores público y privado, mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, que incluso pueden llegar a ser físicos, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales, en especial, "estrés laboral", y que, en muchos casos, inducen al trabajador a renunciar"*²⁵(Subrayado fuera de texto).

También debemos tener en cuenta que los nuevos lineamientos de la doctrina y jurisprudencia tanto nacional como extranjera, es que se elimine todo estereotipo de género sustentado en prácticas machistas y patriarcales que desconocen el derecho a la igualdad (Art. 13 y 43 Carta Magna), y tratados internacionales que han sido ratificados por Colombia, como la Convención de Belem Do Pará, y distintas sentencias del máximo tribunal constitucional en las que se ha venido pregonando el deber del Estado Colombiano y sus autoridades de eliminar cualquier trato discriminatorio contra la mujer, y

²⁵ Corte Constitucional, Sentencia C-780-07 del 26 de septiembre de 2007, Referencia: expediente D-6739, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

reproducción de cualquier estereotipo de inferioridad frente al hombre arraigado en la cultura de hace casi dos siglos.

Al respecto, en Sala Plena, la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-203 del 15 de mayo de 2019, siendo Magistrada Sustanciadora la doctora Cristina Pardo Schlesinger, sobre la igualdad de género en la Constitución Política y los tratados internacionales, señaló lo siguiente:

“...La Constitución Política de 1991 reconoce la igualdad entre hombre y mujer, y particularmente, tiene una marcada tendencia de protección especial de las mujeres, los artículos 40 (participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública), 42 (igualdad de derechos y obligaciones en las relaciones familiares), 43 (iguales derechos y oportunidades de las mujeres frente a los hombres y la prohibición de discriminación en razón del género) y 53 (protección especial de la mujer en el ámbito laboral), muestran el interés del constituyente de fijar en la Carta Política los ejes esenciales del papel de la mujer en el ordenamiento jurídico actual. Esto además se refuerza con la ratificación de tratados internacionales que protegen los derechos de las mujeres y establecen obligaciones de los Estados de eliminar cualquier práctica o tratamiento discriminatorio contra ellas²⁶.

Especialmente el artículo 43 de la Constitución, ha sido interpretado por la Corte en conjunto con el artículo 13 para establecer el derecho a la igualdad de las mujeres en todas las relaciones sociales. En la sentencia C-588 de 1992, como una de las primeras providencias en las que se pronunció sobre el asunto, la Corte se refirió a la “igualdad entre los sexos”. A propósito, señaló que el **“[h]ombre y mujer gozan de los mismos derechos y prerrogativas y están obligados por sus deberes en igual forma a la luz de la Constitución, pues ninguno de los dos sexos puede ser calificado de débil o subalterno para el ejercicio de los primeros ni para el cumplimiento de los segundos, ni implica “per se” una posición de desventaja frente al otro. La pertenencia al sexo masculino o al femenino tampoco debe implicar, por sí misma, una razón para obtener beneficios de la ley o para hallarse ante sus normas en inferioridad de condiciones. De allí que sean inconstitucionales las disposiciones que plasman distinciones soportadas única y exclusivamente en ese factor²⁷...”** (destaca la Sala).

Son varios los tratados internacionales que reconocen el derecho a la igualdad de las mujeres ante la ley²⁸.

La Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180 de 18 de diciembre de 1979, acogida por Colombia mediante la Ley 51 de 1981 y vigente en el país a partir del 19 de febrero de 1982, reconoce que “la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la

²⁶ Principalmente dos tratados: la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Ley 51 de 1981) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Para” (Ley 248 de 1995). La sentencia C-586 de 2016 (MP Alberto Rojas Ríos; AV Gloria Stella Ortiz Delgado; AV María Victoria Calle Correa; AV Alberto Rojas Ríos), realiza un recuento exhaustivo de los tratados internacionales relativos al derecho a la igualdad de las mujeres y la regla de prohibición de trato discriminado por sexo.

²⁷ Corte Constitucional, sentencia C-588 de 1992 (MP José Gregorio Hernández Galindo)

²⁸ Corte Constitucional, sentencia C-586 de 2016 (MP Alberto Rojas Ríos; AV Gloria Stella Ortiz Delgado; AV María Victoria Calle Correa; AV Alberto Rojas Ríos)

base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” Establece en los artículos 5, 15 y 16 las obligaciones de los Estados de (a) *“Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”*; (b) reconocer a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley, concretamente en materias civiles, reconocer una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y *“le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales”*; y (c) adoptar *“todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres”* El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, ha manifestado:

“El principio de igualdad entre el hombre y la mujer, o la igualdad entre los géneros, es inherente al concepto de que todos los seres humanos, con independencia de su sexo, son libres de desarrollar sus capacidades personales, emprender carreras profesionales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estereotipos, los roles de género rígidos y los prejuicios²⁹”.

También, la Corte Constitucional ha definido el concepto y características de la violencia psicológica, en la Sentencia T-338 del 22 de agosto de 2018, así:

“...La violencia psicológica se ocasiona con acciones u omisiones dirigidas intencionalmente a producir en una persona sentimientos de desvalorización e inferioridad sobre sí misma, que le generan baja de autoestima. Esta tipología no ataca la integridad física del individuo sino su integridad moral y psicológica, su autonomía y desarrollo personal y se materializa a partir de constantes y sistemáticas conductas de intimidación, desprecio, chantaje, humillación, insultos y/o amenazas de todo...”

Sobre el deber de administrar justicia con perspectiva de género, y la obligación de investigar, sancionar, y reparar la violencia estructural contra la mujer y su especial protección, en esa misma decisión, la alta Corporación precisó:

“...Son los operadores judiciales del país quienes deben velar por su cumplimiento. En efecto, es necesario que dichas autoridades apliquen una perspectiva de género en el estudio de sus casos, que parta de las reglas constitucionales que prohíben la discriminación por razones de género, imponen igualdad material, exigen la protección de personas en situación de debilidad manifiesta y por consiguiente, buscan combatir la desigualdad histórica entre hombres y mujeres, de tal forma que se adopten las medidas adecuadas para frenar la vulneración de los derechos de las mujeres, teniendo en cuenta que sigue latente la discriminación en su contra en los diferentes espacios de la sociedad...”

²⁹ ONU. Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Recomendación General No. 28. 16 de diciembre de 2010. Párr. 22



Radicación N° IUS-161-8436

Con fundamento en los recuentos jurisprudenciales en precedencia, en el caso *sub judice*, sobre la atipicidad de la conducta y la inexistencia de los hechos de acoso laboral alegados en el recurso de apelación, es más que evidente, el desconocimiento de los bienes jurídicamente protegidos en la ley 1010 de 2006; también hay serios elementos de juicio para la configuración de las conductas desplegadas por el disciplinable que estructuran el maltrato bajo la modalidad de acoso laboral, que se presentaron públicamente en contra de la quejosa.

Se ha logrado constatar dentro del proceso, los actos continuos desplegados por el disciplinable para demeritar y ofender la dignidad, no solo como persona, sino como profesional especializada y experta en el área, como está demostrado lo es la quejosa, atropellando sus derechos, logrando descalificarla dentro del entorno laboral ante compañeros y subalternos.

Se constató que dentro del ámbito laboral; los actos hacia ella desplegados fueron persistentes, constantes y se lograron demostrar dentro de esa órbita de dependencia y/o subordinación. El señor Valdés Barcha, desatendió el deber de actuar de forma cortés, respetuosa y conforme a los meros principios y reglas sociales.

Ahora, para resolver los aspectos destacados por el recurrente relacionados con la caducidad y prescripción en materia disciplinaria indiquemos de manera inicial lo siguiente:

En cuanto a la caducidad y prescripción según lo reglamentado en la Ley 1474 de 2011, debemos tener en cuenta que el artículo 132 de esa normativa fijó los parámetros de cómo aplicar cada una de esas figuras:

Artículo 132. Caducidad y Prescripción de la Acción Disciplinaria. (Artículo derogado a partir del 29 de marzo de 2022, por el artículo 264 de la Ley 1952 de 2019). El artículo 30 de la Ley 734 de 2002, quedará así:

"La acción disciplinaria caducará si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta, no se ha proferido auto de apertura de investigación disciplinaria. Este término empezará a contarse para las faltas instantáneas desde el día de su consumación, para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último hecho o acto y para las omisivas cuando haya cesado el deber de actuar. La acción disciplinaria prescribirá en cinco (5) años contados a partir del auto de apertura de la acción disciplinaria. Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un mismo proceso la prescripción se cumple independientemente para cada una de ellas.

Parágrafo. Los términos prescriptivos aquí previstos quedan sujetos a lo establecido a los tratados internacionales que Colombia ratifique".

Conforme lo anterior, debemos tener en cuenta que a partir de la entrada en vigor del Estatuto Anticorrupción - Ley 1474 de 2011, se hace una clara distinción entre las figuras jurídicas de caducidad y prescripción en materia disciplinaria según el mentado artículo 132 ídem.



Radicación N° IUS-161-8436

Es así como, se configura la caducidad cuando transcurridos cinco años desde la ocurrencia de la conducta no se ha proferido auto de apertura de investigación disciplinaria; mientras que la prescripción se materializa cuando luego de dispuesta la apertura de investigación disciplinaria han pasado cinco años y no se ha proferido y notificado el fallo primario.

En el caso concreto, se profirió auto de apertura de indagación preliminar el 16 de agosto de 2016 y el 23 de enero de 2017 se ordenó la apertura formal de investigación disciplinaria, fecha desde la cual, se interrumpió la caducidad de la acción; luego, al sumar los días de la suspensión de los términos, ni la caducidad, ni prescripción de la conducta han tenido ocurrencia.

Para que dentro del asunto operase el término prescriptivo de la acción debemos tener en cuenta la fecha de inicio de la investigación formal que fue el día 23 de enero de 2017 y al sumar 70 días de la suspensión de términos por la Pandemia Covid-19, decretado por el Gobierno Nacional; es evidente que la fecha de prescripción no ha ocurrido por cuanto el fallo se profirió antes de la ocurrencia de dicho fenómeno jurídico, es decir, el 1 de abril de 2022, quedando ejecutoriado con la notificación que se surtió durante ese mismo día (1 de abril de 2022) por vía de correo electrónico al disciplinado y su defensa.

Téngase en cuenta lo descrito en el artículo 102 de la norma disciplinaria, que señala lo siguiente:

ARTÍCULO 102 de la Ley 734 de 2002. NOTIFICACIÓN POR MEDIOS DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICOS. Las decisiones que deban notificarse personalmente podrán ser enviadas al número de fax o a la dirección de correo electrónico del investigado o de su defensor, si previamente y por escrito, hubieren aceptado ser notificados de esta manera. La notificación se entenderá surtida en la fecha que aparezca en el reporte del fax o en que el correo electrónico sea enviado. La respectiva constancia será anexada al expediente.

Teniendo en cuenta lo anterior, observamos como existen antecedentes procesales tales como que: mediante escrito del 22 de marzo de 2017 la Procuraduría Segunda Distrital de Bogotá dado el silencio advertido, conmina al disciplinable para que comparezca ante ese despacho para escucharlo en versión libre y espontánea, luego se le envía la citación No. 448672 a su correo jmvades@sena.edu.co (Fol. 47 C.O), recibida y aceptando dicha comunicación por ese medio, presentando luego su versión libre que es visible a folios (48 al 53 del Cuaderno principal).

Después, por ese mismo medio se le comunica la decisión del cierre de la investigación disciplinaria, y es allí donde el disciplinable concretamente autoriza la notificación para el presente proceso al correo electrónico juan.valdes@antioquia.gov.co. Solicitando su confirmación.

Frente a lo anterior, constatamos que, en efecto, el disciplinable autorizó la notificación por medios electrónicos, y ello se hizo en virtud del Decreto



Radicación N° IUS-161-8436

Legislativo 491 de 2020, artículo 4: señala que la notificación o comunicación quedará surtida a partir de la fecha y hora en que el administrado acceda al acto administrativo, fecha y hora que deberá certificar la administración.

Es así como en el caso *sub examine* no se ha presentado el fenómeno jurídico de la caducidad ni de la prescripción de la acción.

En cuanto la nulidad, debemos indicar que ninguna irregularidad se ha presentado para invalidar lo actuado conforme se solicita, según se pasa a explicar:

Advierte el abogado que no pudo visibilizar los folios que le faltaban del expediente y que solicitó durante el traslado para alegar de conclusión, situación desvirtuada por las distintas entregas que se hicieron del proceso por parte de la Secretaría de la delegada; como se explicó párrafos atrás, incluso, los mismos archivos se lograron desde allí visibilizar, contrario al manifiesto del recurrente.

Probado está que copia digital del expediente ya se había remitido desde el 20 de mayo de 2021 hasta el último folio por petición que el mismo togado hiciera ante la delegada, además, existe constancia que el 22 y 28 de marzo de 2022, vía correo electrónico se trasladó copia del resto del proceso y de las pruebas testimoniales practicadas en descargos y las que fueron remitidas por el SENA en archivos PDF cargados en OneDrive, verificándose que el defensor, dentro del término, contaba con todas las piezas procesales para edificar y presentar sus alegatos conclusivos.

Téngase en cuenta que los términos procesales son perentorios y preclusivos, así como el deber de las partes de informar cualquier cambio de dirección que hagan de la residencia o domicilio profesional, y fue precisamente a raíz de ello que observamos cómo se retardó la notificación del pliego de cargos, situación que como garantía fue tenida en cuenta y respetada por el a quo durante el transitar procesal, como se puede observar en los folios del 131 hasta el 138 del cuaderno principal.

Más aún, es un deber legal de la defensa estar pendiente y atento de todos los avances procesales, y no esperar hasta el último día para solicitar de nuevo copia del proceso que valga precisar, ya se encontraba bajo su poder, ello, con el supuesto propósito de ejercer en debida forma su ejercicio defensivo, y de paso, dilatar el rito procesal.

De allí que: "*nemo auditur propiam turpitudinem allegans*", nadie puede alegar su propia culpa o torpeza.

Es más que obvio, que cuando los sujetos procesales advierten que están en la etapa para descorrerle los traslados para alegar de conclusión, en cualquier área del derecho, ya deben tener conocimiento de todas las actuaciones pruebas y documentos que se han discutido, y no esperar la última fecha y



Radicación N° IUS-161-8436

hora para pedir ampliación de los términos para poder “ejercer en debida forma sus actos defensivos, como sucedió en el asunto.

Se itera, ninguna irregularidad, ni afectación al derecho de defensa se ha presentado dentro del asunto, pues, se ha garantizado aquellos señalados en el artículo 92 de la norma disciplinaria y 29 Constitucional, especialmente, sobre el acto de notificación y términos del auto que traslado para alegar de conclusión, razón por la cual, dicho reparo no está llamado a prosperar.

En cuanto a la petición de aplicar la suspensión de un mes en el ejercicio del cargo y/o una multa durante dicho lapso, al considerarse que la falta cometida fue a título de culpa, se reitera que la falta reprochada fue cometida por el disciplinable a título de dolo, y conforme lo establece el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, al encontrarse ésta acreditada, debe calificarse como falta gravísima, con su consecuente sanción.

Ahora, sería del caso que esta Sala de manera oficiosa aplicara el principio de favorabilidad consagrado en el Art. 29 Constitucional, por cuanto, desde el pasado 29 de marzo de 2022 entró en vigor la Ley 2094 de 2021, sin embargo, se observa que esta normativa mantuvo la misma sanción disciplinaria para las faltas disciplinarias gravísimas cometidas a título de dolo (numeral 1° - Artículo 48 ibidem).

En esta medida, los señalamientos expuestos por el recurrente están desprovistos de un concreto marco fáctico y probatorio, por el contrario, se encuentra acreditada la conducta de acoso laboral por parte de **Juan Manuel Valdés Barcha** quien para la época de los hechos era director del Sistema Nacional para el Trabajo SENA, quien las desplegó en total desapego e incumplimiento de sus deberes y/o responsabilidades funcionales.

Para esta colegiatura, y amañera de colofón, dentro de las relaciones y entornos laborales jamás debe presentarse este tipo de situaciones; motivo por el cual, es el llamado a la justicia disciplinaria para ser protectora de cualquiera de las conductas constitutivas de maltrato y acoso laboral señaladas por la Ley 1010 de 2006.

Lo anterior, siempre y cuando, como se advirtió en este caso, estén suficiente y debidamente demostrados las conductas conforme el conjunto y las pruebas arrimadas al proceso, como se hizo por parte del *a quo*, tras concluir acreditados los mismos, situación que, comparte en su integridad esta Sala para confirmar como en efecto lo hará la decisión recurrida.

En consecuencia, se confirmará en su integridad la decisión sancionatoria impuesta en contra de **Juan Manuel Valdés Barcha** como falta gravísima según su actuar doloso, teniendo en cuenta, además, que el hecho atribuido constituye falta conforme lo establece las Leyes 1010 de 2006 y 734 de 2002.



Radicación N° IUS-161-8436

En mérito de lo expuesto, la Sala Disciplinaria Ordinaria de Juzgamiento, en ejercicio de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias,

RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar en su integridad el fallo emitido el 1° de abril de 2022, por el cual la procuraduría Sexta delegada ante el Consejo de Estado con funciones de Juzgamiento, resolvió sancionar con destitución e inhabilidad general por el término de diez años al señor *Juan Manuel Valdés Barcha*, identificado con C.C 98.562.815 expedida en Envigado – Antioquia, en su condición de Director del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del SENA, de conformidad con las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: Por la secretaría de la Sala, comunicar la presente decisión a la quejosa, Rusby Cecilia Vargas Almeida, y a todos los jurídicamente interesados, dándoles a conocer que contra lo aquí decidido no procede recurso alguno.

TERCERO: Por la secretaría de la Sala, previos los registros y anotaciones correspondientes, devolver el expediente a la procuraduría Sexta Delegada ante el Consejo de Estado con Funciones de Juzgamiento, para que se surta el archivo definitivo de las diligencias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,

ESQUIVO MANUEL SÁNCHEZ HERRERA
Procurador Segundo Delegado
Presidente

LUZ ESTELLA GARCÍA FORERO
Procuradora Primera Delegada

EXPEDIENTE: IUS -2015-448672, IUC- D-2016-120-883772 (161-8436)
LEGF/EMSH/JGMB

