

Resolución 235 de 2016 Rectoría**Fecha de Expedición:** 04/03/2016**Fecha de Entrada en Vigencia:** 08/03/2016**Medio de Publicación:****Sistema de Información Normativa, Jurisprudencial y de Conceptos
"Régimen Legal" - Universidad Nacional de Colombia**[Ver temas del documento](#)**Contenido del Documento****RESOLUCIÓN 235 DE 2016**

"Por la cual se reglamentan los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral en la Universidad Nacional de Colombia"

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

En uso de sus facultades legales y estatutarias, particularmente, las dispuestas en los numerales 12 y 18, artículo 16 del Acuerdo 011 de 2005 del Consejo Superior Universitario

CONSIDERANDO

1. Que mediante la Ley 1010 de 2006 se adoptaron en el país medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
2. Que el Ministerio de la Protección Social, a través de la Resolución 2646 de 2008, definió responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y, en el artículo 14, dispuso que las organizaciones deben establecer medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
3. Que mediante la Resolución 652 de 2012, modificada por la Resolución 1356 del mismo año, el Ministerio de Trabajo estableció la obligación de las entidades públicas y empresas privadas de conformar y poner en funcionamiento los Comités de Convivencia Laboral, para la atención de las quejas por presunto acoso laboral.
4. Que, a través de la Resolución 1010 de 2013, modificada por Resoluciones 1134 y 1364 de esa anualidad, la Rectoría adoptó el procedimiento interno para la prevención y corrección de las conductas de acoso laboral en la Universidad Nacional de Colombia.
5. Que se hace necesario modificar la normatividad relacionada en el anterior considerando, a fin de establecer una norma única que precise un procedimiento correctivo de mediación para superar las situaciones de posible acoso laboral, en concordancia con la Ley 1010 de 2006 y las

resoluciones del Ministerio del Trabajo 2646 de 2008, 652 y 1356 de 2012. De igual manera, con el objeto de establecer un mecanismo para la elección de los representantes ante los Comités de Convivencia Laboral, que brinde igual posibilidad de participación democrática para profesores y empleados administrativos, y garantice que esos comités siempre cuenten con tal representación.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

CAPÍTULO I

OBJETO, AMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS RECTORES

ARTÍCULO 1. Objeto. La presente resolución tiene por objeto reglamentar los mecanismos internos de prevención y corrección de las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y, en general, todo ultraje a la dignidad humana que se ejerza sobre quienes realizan actividades en el marco de una relación laboral en la Universidad Nacional de Colombia.

Para todos los efectos contenidos en la presente reglamentación, se entienden como bienes jurídicos protegidos: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los servidores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la Universidad.

ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en la presente reglamentación se aplican a todos los servidores públicos de la Universidad Nacional de Colombia, profesores y empleados administrativos. Se excluyen de su ámbito las relaciones derivadas de las contrataciones por servicios o que se encuentren regidas por cualquier otra modalidad en la que no exista una relación de subordinación laboral.

ARTÍCULO 3. Principios rectores. Las relaciones que se desarrollan en el entorno laboral de la Universidad Nacional de Colombia se sujetarán a los valores y principios de solidaridad, diálogo, convivencia y buen trato, a partir del respeto por la diferencia y el reconocimiento de la dignidad y derechos del otro.

CAPÍTULO II

SUJETOS, MODALIDADES Y CONDUCTAS

ARTÍCULO 4. Sujetos activos, pasivos y partícipes del acoso laboral. Se entiende por sujeto activo o autor de acoso laboral, el servidor público que incurre en la conducta de acoso; mientras que es sujeto pasivo o víctima, el servidor sobre el cual se ejerce el acoso.

El acoso laboral puede provenir de quien se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia de la Universidad, un compañero de trabajo o un subalterno.

Serán partícipes del acoso laboral las personas naturales que como empleadoras promuevan, induzcan o favorezcan el acoso laboral en cualquiera de sus modalidades, así como quienes omitan cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los inspectores de trabajo, en los términos de la Ley 1010 de 2006 o las normas que la modifiquen o reemplacen.

ARTÍCULO 5. Modalidades de acoso laboral. Se considera acoso laboral toda conducta

persistente y demostrable, ejercida sobre un servidor de la Universidad, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a intimidar, infundir miedo, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia al mismo.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

a. Maltrato laboral: Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como servidor público; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

b. Persecución laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del servidor público, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

c. Discriminación laboral: Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

d. Entorpecimiento laboral: Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

e. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

f. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 6. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.

b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, expresados en presencia de los compañeros de trabajo.

d. Las injustificadas amenazas de despido, expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.

e. Las múltiples quejas disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.

- f. La descalificación humillante respecto a las propuestas u opiniones de trabajo, en presencia de los compañeros de trabajo.
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada, sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la Universidad.
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la Universidad, o en forma discriminatoria respecto a los demás empleados.
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados, en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales, y la imposición de deberes laborales.
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
- o. Las demás conductas que a juicio del Comité de Convivencia Laboral constituyan un presunto acoso laboral, por su capacidad de ofender la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

ARTÍCULO 7. Conductas que no constituyen acoso laboral. No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Los actos respetuosos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- b. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad institucional.
- c. La formulación de circulares, oficios o memorandos, encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- d. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la Universidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la misma.
- e. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, y las establecidas en el artículo 49 del

Decreto 2127 de 1945 -o las normas que modifiquen o deroguen- y en los contratos de trabajo en caso de los trabajadores oficiales, y en los demás casos, la terminación de la relación legal y reglamentaria con base en una causa contemplada en la legislación sobre función pública.

f. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución, a saber: respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas, respetar y apoyar a las autoridades democráticas legítimamente constituidas para mantener la independencia y la integridad nacionales, defender y difundir los derechos humanos como fundamento de la convivencia pacífica, participar en la vida política, cívica y comunitaria del país, propender al logro y mantenimiento de la paz, colaborar para el buen funcionamiento de la administración de justicia, proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano y contribuir al financiamiento de los gastos e inversiones del Estado dentro de conceptos de justicia y equidad.

g. La exigencia de cumplir las obligaciones y deberes constitucionales, legales, así como las normas internas de la Universidad, y no incurrir en las prohibiciones legales, para el caso de los Trabajadores Oficiales y los demás los servidores públicos.

CAPÍTULO III

COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTICULO 8. Comités de convivencia laboral. Los Comités de Convivencia Laboral actuarán como instancias de prevención y corrección de situaciones en las que pueda existir acoso laboral.

El **Comité Nacional de Convivencia Laboral** conocerá de las quejas en las cuales el sujeto activo del presunto acoso esté vinculado al Nivel Nacional o a una Sede de Presencia Nacional. Asimismo, será competente para la atención de las quejas contra los profesores que se encuentren comisionados en cargo académico - administrativo en los referidos niveles de la Universidad. Estará compuesto de la siguiente manera:

- El director nacional de Bienestar, o su delegado, quien presidirá.
- El director nacional de Personal Académico y Administrativo, o su delegado, quien actuará como secretario técnico.
- Un (1) profesor elegido por los docentes de la Universidad Nacional de Colombia.
- Un (1) servidor administrativo vinculado al Nivel Nacional o una Sede de Presencia Nacional, elegido por los funcionarios administrativos de esos niveles de la Universidad.

Por su parte, las Sedes Bogotá, Manizales, Medellín y Palmira contarán con un **Comité de Convivencia Laboral de Sede**, competente para la atención de las quejas que se presenten contra los servidores académicos o administrativos de la respectiva Sede. Cada uno de esos Comités estará integrado en la siguiente forma:

- El director de Bienestar de la Sede o quien haga sus veces, o su delegado, quien presidirá.
- El director de Personal de la Sede o quien haga sus veces, o su delegado, quien actuará como secretario técnico.

- Un (1) profesor de la Sede, elegido por los docentes de esa Sede.
- Un (1) servidor administrativo de la Sede, elegido por los funcionarios administrativos de la misma Sede.

PARÁGRAFO 1. Para la realización de las labores de Secretaría Técnica el Director Nacional de Personal Académico y Administrativo o el Director de Personal de Sede -o quien haga sus veces-, según corresponda, podrá disponer del apoyo de un servidor de su dependencia. A la Secretaría del Comité le corresponderá:

- a. Radicar y dar trámite a las quejas por presunto acoso laboral.
- b. Citar a los integrantes del Comité a las reuniones que previamente ha decidido convocar el presidente.
- c. Citar a cada una de las partes involucradas en las quejas.
- d. Responder por el archivo de las quejas tramitadas, garantizando la custodia y confidencialidad de la información.
- e. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las reuniones del Comité.
- f. Expedir las comunicaciones y oficios que se deriven de lo decidido por el Comité en sus reuniones, así como las que se requieran para realizar seguimiento a la situación.
- g. Proyectar los informes trimestrales de gestión.

PARÁGRAFO 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo respecto de la composición de los Comités de Convivencia Laboral, cuando el Comité lo considere conveniente podrá invitar a otros funcionarios que en razón de su cargo, puedan servir como intermediarios en la solución del conflicto respectivo.

PARÁGRAFO 3. Los integrantes de los Comités de Convivencia Laboral recibirán capacitación en resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la comunicación asertiva, escucha activa, concertación y negociación, entre otros temas, con el fin de generar o fortalecer las competencias actitudinales y comportamentales de respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de la información y ética. Esta capacitación será responsabilidad conjunta de la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo y de la Dirección Nacional de Bienestar, tratándose de los integrantes del Comité Nacional de Convivencia Laboral y, respecto a los Comités de Convivencia Laboral de Sedes, recaerá en la Dirección de Personal y la Dirección de Bienestar de Sede, o quienes hagan sus veces.

ARTÍCULO 9. Funciones de los Comités de Convivencia Laboral. Serán funciones de los Comités de Convivencia Laboral:

1. Recibir, analizar y dar trámite a las quejas presentadas por presunto acoso laboral, resguardando la confidencialidad del asunto.
2. Determinar si la queja amerita el trámite correctivo de mediación, por tratarse de un evento de posible acoso laboral, o si debe ser trasladada a otra dependencia de la Universidad.
3. Escuchar activamente a las partes, tanto en forma individual como en la reunión de mediación.

4. Crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas en el posible acoso, donde pueda darse una comunicación asertiva y respetuosa.
5. Actuar como mediadores en los asuntos de posible acoso laboral, promoviendo compromisos entre las partes, encaminados a construir, renovar y promover la convivencia laboral y la solución efectiva de sus controversias.
6. Velar porque los acuerdos de convivencia a los que lleguen las partes respeten plenamente sus derechos laborales, así como su dignidad, intimidad, honra y salud mental.
7. Recomendar a las instancias de la Universidad que considere pertinente, adoptar medidas tendientes a proteger a la víctima del presunto acoso laboral y hacer seguimiento a esa intervención.
8. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento.
9. Luego de determinar que el caso puede constituir acoso laboral, remitirlo a la Procuraduría General de la Nación cuando las partes no hubieren llegado a un acuerdo de convivencia o habiéndose producido el pacto no se cumplió, cuando la conducta persista o, finalmente, cuando el sujeto activo de la misma se ausente en dos ocasiones al ser citado al Comité de Convivencia Laboral, sin una justificación amparada en una fuerza mayor o caso fortuito y presentada oportunamente.
10. Elaborar informes trimestrales sobre su gestión, incluyendo estadísticas, seguimiento de los casos y recomendaciones. Los Comités de Sede presentarán esos informes a la Vicerrectoría de la respectiva Sede y al Comité Nacional de Convivencia Laboral, quien consolidará la información para presentarla a la Vicerrectoría General o las autoridades de control que los requieran.
11. Atender las recomendaciones preventivas que formulen los inspectores de trabajo, en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, o las normas que la modifiquen o reemplacen.
12. Recomendar a las instancias que corresponda, la adopción de las medidas preventivas y correctivas que se estimaren pertinentes, para prevenir o disminuir la ocurrencia de conductas de acoso laboral.
13. Presentar ante el rector, propuestas de formulación y actualización de políticas, programas y planes de acción en materia de convivencia laboral, encaminados a prevenir el acoso laboral en la Universidad Nacional de Colombia. Esto le corresponderá al Comité Nacional de Convivencia Laboral y para ello podrá contar con la iniciativa y/o colaboración de los Comités de Convivencia Laboral de Sede.
14. Adicionalmente, al Comité Nacional de Convivencia Laboral le corresponderá orientar y coordinar la ejecución de las políticas relacionadas con la prevención y corrección del acoso laboral, en los diferentes niveles de la Universidad.

ARTÍCULO 10. Reuniones de los Comités de Convivencia Laboral. Cada Comité de Convivencia Laboral establecerá anualmente su cronograma de reuniones ordinarias. Para ello se tendrá en cuenta que el tiempo que transcurra entre cada reunión ordinaria no puede ser superior a un (1) mes.

PARÁGRAFO 1. Los Comités de Convivencia Laboral podrán sesionar con la mitad más uno de sus integrantes y sus decisiones se adoptarán por mayoría simple, aun cuando debe procurarse el debate que derive en una decisión consensuada.

PARÁGRAFO 2. Las reuniones de mediación de los casos que se presenten en las Sedes de Presencia Nacional, serán realizadas por el Comité de Convivencia Laboral del Nivel Nacional a través de videoconferencia. En esos eventos, un integrante de dicho Comité se desplazará a la Sede de los hechos, con el fin de acompañar a las partes en la reunión y, con su presencia, facilitar la escucha activa y comunicación asertiva. Será a ese integrante a quien le corresponda levantar el acta de la reunión y requerir la firma de las partes, aun cuando no tenga a su cargo la función de Secretaría Técnica.

PARÁGRAFO 3. Cuando el representante profesoral ante el Comité Nacional de Convivencia Laboral pertenezca a una sede diferente a Bogotá, podrá participar a las reuniones del Comité a través de videoconferencia.

ARTÍCULO 11. Inhabilidades e incompatibilidades. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 150 del Código de Procedimiento Civil -en lo que resulte aplicable-, un integrante del Comité de Convivencia Laboral se encuentra impedido para conocer de una queja de presunto acoso laboral, en los siguientes casos:

1. Cuando la queja por presunto acoso laboral sea interpuesta en su contra o el autor del posible acoso sea su superior jerárquico, cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
2. Siempre que sea quien interpuso la queja, o lo fuera su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
3. Cuando el quejoso o el autor del supuesto acoso, hubieren interpuesto en cualquier momento una queja o denuncia, ya sea por un presunto acoso laboral, una supuesta falta disciplinaria o un posible delito, en su contra o de su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.
4. Cuando, en cualquier momento, hubiere presentado denuncia penal, queja disciplinaria o de presunto acoso laboral, contra alguna de las partes involucradas en el conflicto.
5. Cuando sea acreedor o deudor de alguna de las partes, o lo sea su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil.
6. Cuando tenga una enemistad grave o amistad íntima con el quejoso o con el autor del presunto acoso.
7. Cuando considere que su imparcialidad en el asunto estaría afectada por su relación con alguna de las partes.

El integrante del Comité de Convivencia Laboral que se encuentre incurso en una de las situaciones previstas en este artículo, deberá declararse impedido para conocer del caso o podrá ser recusado por algunas de las partes involucradas en el conflicto. El impedimento o recusación será resuelto por los demás integrantes del Comité, mediante acto administrativo contra el cual

procederá recurso de reposición, el cual deberá interponerse en el término previsto en el Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Habiéndose aceptado el impedimento o recusación del integrante del Comité, se procederá a reemplazarlo de acuerdo a los siguientes parámetros:

- En reemplazo del Director Nacional de Bienestar y del Director Nacional de Personal Académico y Administrativo actuará el Vicerrector General, o su delegado.

En reemplazo del Director de Bienestar o del Director de Personal de Sede -o quien haga sus veces-, actuará el Vicerrector de Sede, o su delegado.

- El profesor y empleado administrativo serán reemplazados por sus respectivos suplentes.

CAPÍTULO IV

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

ARTÍCULO 12. Medidas de prevención. Son medidas de prevención del acoso laboral en la Universidad Nacional de Colombia:

1. Políticas, programas y planes de acción. El Comité Nacional de Convivencia Laboral -con la colaboración de los Comités de Convivencia Laboral de Sede- presentará al Rector propuestas de formulación y actualización de políticas, programas y planes de acción en materia de convivencia laboral, encaminados a prevenir el acoso laboral en la Universidad Nacional de Colombia.

2. Sistema de Vigilancia Epidemiológica. El sistema de vigilancia epidemiológica es un proceso sistemático de recolección, análisis e interpretación de la información que se extrae al observar los factores de riesgo y sus efectos en la salud, con el cual la Universidad Nacional de Colombia busca identificar anticipadamente los daños a la salud -producto de los ambientes de trabajo- y realizar las acciones más apropiadas para evitarlos.

La División Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, o quien haga sus veces, deberá emitir los lineamientos del Sistema de Vigilancia Epidemiológica, para la prevención de los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que será aplicado en las Sedes por el área respectiva de seguridad y salud en el trabajo.

3. Intervención y control de riesgos psicosociales. La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo y la Dirección Nacional de Bienestar, así como las dependencias de esas áreas en las Sedes, incluirán dentro de sus programas actividades de intervención y control de los riesgos psicosociales identificados, fomentando una cultura de no violencia.

4. Actividades de sensibilización y capacitación. En cada Sede, la Dirección de Personal y la Dirección de Bienestar, o quienes hagan sus veces en la Sede, realizarán coordinadamente actividades de sensibilización dirigidas a los servidores públicos, acerca de qué conductas constituyen acoso laboral y cuáles no, cómo presentar quejas por ese tipo de conductas, las consecuencias que pueden tener y las normas internas y externas que regulan la materia.

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO CORRECTIVO DE MEDIACIÓN

ARTÍCULO 13. Procedimiento correctivo de mediación. Las quejas por presunto acoso laboral se tramitarán a través del procedimiento correctivo interno, confidencial y de mediación que se dispone en esta resolución, cuya finalidad será restablecer la sana convivencia en el lugar de trabajo y proteger los derechos que se estuvieren viendo afectados.

A través de la mediación las partes pasiva y activa del presunto acoso laboral gestionarán la solución de sus diferencias, con la colaboración del Comité de Convivencia Laboral a quien le corresponda la atención del caso.

PARÁGRAFO. Sin perjuicio de las atribuciones y competencias legales y reglamentarias atribuidas a los Comités de Convivencia Laboral, las autoridades académico administrativas podrán atender conflictos, a solicitud del interesado o del Comité, a fin de procurar soluciones pacíficas alternativas que ameriten ser atendidas de manera inmediata, cuando no revistan la connotación o gravedad que obligue a la intervención de los Comités de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 14. Confidencialidad del procedimiento. Todas las instancias intervinientes dentro del procedimiento que dispone esta resolución, incluyendo a las partes pasiva y activa del posible acoso laboral, deberán garantizar la confidencialidad del asunto.

Las sesiones de los Comités de Convivencia laboral no se grabarán.

Será responsabilidad de la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral realizar las citaciones y comunicaciones asegurando la reserva del asunto. De igual forma, responderá por la salvaguarda y reserva del acta original de la reunión de mediación.

Ninguno de los documentos que hacen parte del procedimiento, incluyendo las actas de las reuniones de mediación, reposarán en las hojas de vida de los servidores públicos involucrados.

PARÁGRAFO. En caso de que una instancia distinta a las intervinientes en el procedimiento requiera conocer el contenido de las actas del Comité de Convivencia Laboral, deberá solicitarlo mediante escrito en el cual dejará explícito su compromiso de guardar la confidencialidad de la información. El Comité analizará la solicitud justificada y decidirá si suministra las copias respectivas, cuando existan razones que así lo ameriten.

ARTÍCULO 15. Queja por presunto acoso laboral. Todo servidor público de la Universidad que se considere víctima o sujeto pasivo de acoso laboral, tendrá derecho a presentar queja por ese hecho, de acuerdo a los siguientes parámetros:

- La queja debe ser presentada mediante escrito firmado por el sujeto pasivo del presunto acoso laboral, indicando su nombre, documento de identificación y datos completos para la recepción de comunicaciones. Si la queja es interpuesta por un tercero, se le preguntará al supuesto sujeto pasivo del acoso (según el tercero), si quiere que su queja sea tratada por el Comité de Convivencia Laboral.
- En la queja se debe proporcionar una relación clara y detallada de los hechos constitutivos de posible acoso laboral, precisando las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que habrían ocurrido, así como el nombre, cargo y demás datos de identificación del presunto responsable o sujeto activo. De contar con documentos que puedan acreditar la situación, estos deberán anexarse.
- La queja se interpondrá contra la persona que presuntamente sea responsable de la conducta de

acoso, quien podrá ser el jefe o superior jerárquico del sujeto pasivo, su compañero de trabajo o un subalterno.

- La queja debe radicarse en un plazo no mayor a seis (6) meses contados a partir de la fecha en que se presentó la última conducta de presunto acoso laboral. En caso de que una persona desee que se surta el procedimiento pese a haber transcurrido el plazo señalado, deberá exponer en su queja las razones por las cuales no la presentó en la oportunidad debida. El Comité de Convivencia Laboral a quien le corresponda conocer del caso decidirá si la queja debe examinarse o no, mediante acto administrativo contra el cual procederá únicamente el recurso de reposición, el cual deberá interponerse en los términos previstos en el Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

- El escrito se radicará en la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral del Nivel Nacional o Sede, según sea el caso. Podrá presentarse en físico o mediante correo electrónico.

- Quien presenta una queja por presunto acoso laboral está en la obligación de hacerlo con absoluta lealtad a los hechos. No se surtirá el tratamiento correctivo que dispone esta resolución cuando la queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos de imposible ocurrencia o que no puedan calificarse como un posible acoso laboral, a juicio del respectivo Comité de Convivencia Laboral. Esto será definido por ese Comité mediante acto administrativo contra el cual procederá únicamente el recurso de reposición, el cual deberá interponerse en los términos previstos en el Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO. En cualquier momento del procedimiento el quejoso podrá presentar escrito desistiendo de su solicitud de surtir el tratamiento correctivo de mediación, por considerar que la situación no constituye acoso laboral.

ARTÍCULO 16. Análisis de la queja. Recibida la queja el Comité de Convivencia Laboral del Nivel Nacional o Sede, según sea el caso, analizará el contenido de la misma para determinar si se trata, o no, de un caso de posible acoso laboral, según las definiciones dadas en los artículos [6](#) y [7](#) de esta resolución y, en consecuencia, establecer si debe surtir el procedimiento correctivo de mediación.

Antes de citar a la reunión de mediación, el Comité escuchará a las partes de manera individual, a fin de precisar los hechos y establecer si se trata de una conducta de presunto acoso laboral.

PARÁGRAFO. Cuando, a juicio del Comité, los hechos no ameriten el inicio del respectivo trámite correctivo de mediación, así se dispondrá mediante acto administrativo motivado que será comunicado al quejoso y al servidor contra el cual se presentó la queja. Contra esa decisión procederá únicamente el recurso de reposición, el cual se interpondrá en los términos que dispone el Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, y se resolverá en un plazo no mayor a un (1) mes.

Descartada la ocurrencia de un posible acoso laboral, el Comité podrá remitir el caso a las instancias o dependencias que a su juicio puedan facilitar la solución de la situación.

ARTÍCULO 17. Reunión de mediación. Si al analizar la queja el Comité de Convivencia Laboral determina que debe surtir el procedimiento correctivo de mediación, se procederá en la siguiente forma:

1. Se citará a las partes a una reunión de mediación, con el fin de escucharlas y analizar de

manera conjunta los hechos e incidencia de los mismos y promover compromisos mutuos para llegar a un acuerdo directo. Con la citación al presunto autor del acoso laboral se le remitirá copia de la queja, a fin de hacer más expedito el trámite de la diligencia.

2. El presidente del Comité de Convivencia Laboral dará inicio a la reunión de mediación, explicando de manera breve y sucinta los objetivos y la metodología de la reunión.

3. Acto seguido se dará la palabra a quien interpuso la queja y una vez termine la explicación de su situación, se escuchará al servidor público en contra de quien se elevó la queja. Para garantizar la participación equitativa, cada una de las partes dispondrá de máximo quince (15) minutos para exponer sus argumentos.

4. Escuchadas las partes, los integrantes del Comité procederán a actuar como mediadores frente a la situación de posible acoso. Se instará a las partes a que propongan acuerdos y, de no presentarlos, se propondrán alternativas o posibles soluciones, las cuales serán facultativas para las partes. En todo caso, se procurará que los acuerdos y compromisos sean expresados en forma directa por los interesados.

5. Obtenido el acuerdo de las partes y establecida la fecha para verificar el cumplimiento del mismo, o cuando las partes manifiesten su decisión de no llegar a ningún acuerdo, se dará lectura al acta y si hubiese lugar a modificaciones, se procederá a efectuarlas de manera inmediata. Una vez aprobada el acta, se firmará por las partes intervinientes, el presidente y el secretario del Comité, dando fin a la reunión de mediación. Las partes tendrán derecho a obtener copia gratuita del acta.

PARÁGRAFO 1. La reunión de mediación podrá suspenderse por razones institucionales o iniciativa de las partes, caso en el cual se dará continuidad en la sesión ordinaria inmediatamente siguiente. En todo caso, el procedimiento deberá agotarse en un término no mayor a seis (6) meses, contados a partir de la fecha de radicación de la queja.

PARÁGRAFO 2. En la reunión de mediación la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral levantará el acta correspondiente, dejando constancia del lugar, fecha, asistentes, los acuerdos de convivencia pactados entre las partes y la fecha de seguimiento a los compromisos, precisando la oportunidad en que las partes de manera individual o conjunta enviarán el informe de cumplimiento de compromisos, con los soportes respectivos, si hubiere lugar a ello.

PARÁGRAFO 3. En el evento de que las partes no llegaren a un acuerdo, así se registrará en el acta y el asunto se remitirá a la Procuraduría General de la Nación, para lo de su competencia, según lo previsto en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones No. 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo, o las normas que las modifiquen o reemplacen.

ARTÍCULO 18. Límites a los acuerdos de convivencia. Los derechos laborales no son transables, negociables ni conciliables. El Comité de Convivencia Laboral velará porque los acuerdos de convivencia a los que lleguen las partes respeten plenamente esos derechos, así como su dignidad, intimidad, honra y salud mental.

ARTÍCULO 19. Medidas de protección a la víctima del presunto acoso laboral. El Comité de Convivencia Laboral podrá recomendar a las instancias de la Universidad que considere pertinente, adoptar medidas tendientes a proteger a la víctima del presunto acoso laboral.

Por su parte, la Dirección de Personal Académico y de Administrativo y las Direcciones de

Personal de las Sedes, o quien haga sus veces, facilitarán que el sujeto pasivo del supuesto acoso sea trasladado a otra dependencia de la Universidad, cuando el Comité de Convivencia Laboral lo recomiende.

ARTÍCULO 20. Efectos de la inasistencia a la reunión de mediación. Cuando el quejoso o el presunto autor del acoso laboral no comparezca(n) al ser citado(s) para ampliar o precisar los hechos o para la reunión de mediación, la Secretaría Técnica del Comité de Convivencia Laboral expedirá constancia en ese sentido, indicando expresamente las excusas presentadas por la inasistencia, si las hubiere.

Se entenderá que existe desistimiento tácito del quejoso por su inasistencia a dos reuniones de ampliación de queja y/o de mediación, sin que medie justificación fundada en razones de fuerza mayor o caso fortuito, presentada dentro de los tres (3) días siguientes a la fecha en la cual fue citado.

Por su parte, la inasistencia del autor del presunto acoso laboral a dos reuniones citadas por el Comité de Convivencia Laboral, sin una justificación válida y oportuna -en idénticos términos a los previstos en el anterior acápite-, dará lugar a que se entienda que no tiene voluntad de llegar a un acuerdo de convivencia y, en consecuencia, siendo imposible tener un resultado exitoso de mediación, el asunto se remitirá a la Procuraduría General de la Nación, para lo de su competencia.

ARTÍCULO 21. Seguimiento al acuerdo de convivencia. El informe que presenten las partes respecto al cumplimiento de los compromisos adquiridos en la reunión de mediación, será revisado por el Comité de Convivencia Laboral que conoció el caso. Adicionalmente, seis (6) meses después de suscrito el acuerdo de convivencia, se realizará seguimiento a la situación.

Al verificar el cumplimiento de lo pactado, el Comité cerrará el caso y dará por finalizado el procedimiento. Por el contrario, si al analizar el informe o realizar el seguimiento posterior se evidencia el incumplimiento de los acuerdos, por alguna de las partes, el Comité remitirá la queja con los documentos soportes de las actuaciones adelantadas a la Procuraduría General de la Nación, para lo de su competencia.

Si el funcionario que elevó la queja no presenta su informe, se entenderá que se encuentra conforme respecto al cumplimiento de los acuerdos. En consecuencia, el Comité cerrará el caso, finalizando de esa manera el procedimiento.

CAPÍTULO VI

GARANTÍAS CONTRA ACTITUDES RETALIATORIAS

ARTÍCULO 22. Garantías contra actitudes retaliatorias. Carecerán de valor y efecto las decisiones de terminación unilateral del contrato de trabajo, declaratoria de insubsistencia o destitución de quien haya presentado queja por presunto acoso laboral -o del testigo que hubiere declarado dentro del procedimiento para corroborar la situación de acoso-, cuando hayan sido proferidas dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de presentación de la queja. Esto, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

En consecuencia, se presumirá que cualquiera de las mencionadas decisiones, adoptadas en el plazo referido, tendrá origen en la formulación de la queja por presunto acoso laboral, sin perjuicio

de que pueda ser desvirtuada por medios válidamente reconocidos, y se determine que el motivo real de la desvinculación del servidor público tiene una causa legal y justificada, de acuerdo con las disposiciones normativas vigentes.

Serán aplicables las demás garantías que otorguen la Constitución, la ley, las convenciones colectivas de trabajo, los pactos colectivos y las normas internas de la Universidad.

PARÁGRAFO. La garantía de que trata el inciso primero de este artículo no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio del Trabajo conforme a las leyes ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la queja de presunto acoso laboral.

CAPÍTULO VII

ELECCIÓN DE REPRESENTANTES A LOS COMITÉS DE CONVIVENCIA LABORAL

ARTÍCULO 23. Criterios generales del proceso de elección. En la elección de los representantes de los profesores y de los empleados administrativos ante los Comités de Convivencia Laboral se garantizará la transparencia e imparcialidad y se procurarán los mecanismos idóneos para la participación de los servidores que conforman la carrera docente y la planta administrativa de la Universidad Nacional de Colombia.

ARTÍCULO 24. Candidatos. Podrá ser candidato a representante profesoral ante el Comité Nacional de Convivencia Laboral, todo docente de la Universidad Nacional de Colombia, en cualquiera de sus Sedes, que se encuentre vinculado a la carrera profesoral. Tratándose del Comité de Convivencia Laboral de una Sede, se requiere que el profesor esté adscrito a la misma. En cualquier caso, para ser representante de los profesores ante esos Comités se requiere tener vinculación en dedicación de tiempo completo o exclusiva.

Podrá ser candidato a representante de los empleados administrativos al Comité de Convivencia Laboral del Nivel Nacional o de una Sede, todo servidor público que haga parte del personal administrativo de planta del Nivel Nacional y o de la respectiva Sede, según corresponda.

PARÁGRAFO 1. No será elegible como representante profesoral o administrativo quien se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) En los últimos seis (6) meses, haber presentado queja por presunto acoso laboral o haber sido acusado de esa conducta. En esta última situación, siempre que a juicio del Comité de Convivencia Laboral que conoció la queja, los hechos en efecto pudieran constituir acoso laboral.
- b) Tener la calidad de representante principal o suplente en alguno de los cuerpos colegiados de la Universidad.
- c) Encontrarse, el profesor, en licencia ordinaria o especial, año sabático, comisión por un término superior a un (1) mes.
- d) Estar, el servidor administrativo, en licencia ordinaria, comisión de estudio o en comisión de servicio cuya duración sea superior a un (1) mes.
- e) Estar en cargo directivo o desempeñando cargo académico - administrativo.
- f) Encontrarse en suspensión del cargo, por sanción disciplinaria.

PARÁGRAFO 2. Los representantes ante los Comités de Convivencia Laboral podrán ejercer esa función hasta por un máximo de dos periodos consecutivos.

ARTÍCULO 25. Electores. Podrán elegir a sus representantes ante los Comités de Convivencia Laboral, los profesores adscritos a la carrera docente y los empleados administrativos de la Universidad, de planta y provisional, según su Sede de adscripción o pertenencia al Nivel Nacional.

ARTÍCULO 26. Sistema de votación. Las elecciones se realizarán mediante votación electrónica, directa y secreta, en una sola vuelta. Por cada estamento se elegirá un representante principal y un suplente, para cada Comité de Convivencia Laboral.

ARTÍCULO 27. Inscripción de candidatos. La solicitud de inscripción de toda candidatura deberá hacerse ante la respectiva Secretaría de Sede, para el caso de los Comités de Convivencia Laboral de Sede; y ante la Secretaría General, para el Comité Nacional de Convivencia Laboral.

Esa solicitud se realizará utilizando el formato que para ese efecto disponga la Secretaría General y se presentará en forma personal por alguno de los dos aspirantes, principal o suplente.

El cumplimiento de requisitos será verificado por la Secretaría General o la Secretaría de Sede, según corresponda, con la colaboración de la Dirección de Personal respectiva. La Secretaría comunicará a los aspirantes si su inscripción ha sido o no aceptada, en la oportunidad que se establezca en el respectivo calendario del proceso de elección.

PARÁGRAFO. Las solicitudes de inscripción de planchas cuyos candidatos principal y suplente estén adscritos a alguna de las Sedes de Presencia Nacional, deben presentarse ante la Secretaría de esa Sede. Esas dependencias actuarán en coordinación con la Secretaría General.

ARTÍCULO 28. Candidaturas constituidas en forma subsidiaria. Cuando no se presenten candidatos a alguno de los Comités de Convivencia Laboral, la elección respectiva se realizará habilitando como candidatos a todos los profesores y empleados administrativos habilitados para ser representantes, de acuerdo a lo dispuesto en esta resolución.

Lo anterior con el fin de garantizar la representación y la íntegra conformación de los Comités de Convivencia Laboral, y teniendo en cuenta que a los servidores públicos de la Universidad les corresponde contribuir en su buena marcha y preservación de un ambiente laboral sano.

PARÁGRAFO. El listado de los servidores habilitados para ser representantes profesoraes y administrativos ante el Comité Nacional de Convivencia Laboral y los Comités de Sede, será elaborado por la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo y las Direcciones de Personal de Sede -o quienes hagan sus veces-, respectivamente.

ARTÍCULO 29. Difusión. La Secretaría General y las Secretarías de Sede respectivamente, garantizarán la divulgación de las planchas inscritas, en igualdad de condiciones, utilizando medios electrónicos.

Esta difusión aplicará en igual forma tratándose de las candidaturas consolidadas en forma subsidiaria.

ARTÍCULO 30. Censo electoral. El censo para la elección del representante profesoral ante el Comité Nacional de Convivencia Laboral incluirá a todos los profesores adscritos a la carrera docente de la Universidad Nacional de Colombia, en cualquiera de sus Sedes. El censo para la

elección del representante de los empleados administrativos ante este Comité incluirá a los empleados administrativos del Nivel Nacional y de las Sedes de Presencia Nacional, de planta y provisional.

Para el caso de la elección del representante profesoral ante cada Comité de Convivencia Laboral de Sede, el censo estará constituido por todos los profesores adscritos a la carrera docente en la respectiva Sede. Finalmente, para la elección del representante de los empleados administrativos ante esos Comités de Sede, incluirá a los empleados administrativos de la Sede correspondiente, de planta y provisional.

Para la conformación del censo electoral se surtirá el siguiente procedimiento:

1. La Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo y las Direcciones de Personal de Sede, o quienes hagan sus veces, remitirán a la Secretaría General el listado de quienes podrán votar en el proceso de elección de representantes ante los Comités de Convivencia Laboral.
2. Los listados antes señalados constituirán el precenso y serán publicados por la Secretaría General en la página web de la Universidad.
3. La Secretaría General, con el soporte de la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, pondrá en funcionamiento un aplicativo a través del cual los servidores públicos que no figuren en el precenso podrán solicitar su inclusión.
4. Las solicitudes de inclusión serán tramitadas y resueltas por la Secretaría General con el apoyo de la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo. La Secretaría dará a conocer la decisión al interesado.
5. Atendidas las solicitudes de inclusión, la Secretaría General publicará el censo definitivo en la página web de la Universidad.

PARÁGRAFO 1. Cada una de las actividades a las que se refiere este artículo se realizará dentro del plazo que se señale en el cronograma que convoque el proceso.

PARÁGRAFO 2. Quienes no figuren en el precenso y dentro del plazo señalado en el cronograma del proceso no soliciten su inclusión, no harán parte del censo y, por lo tanto, no podrán participar en la elección.

ARTÍCULO 31. Votación electrónica. La votación se realizará a través de un aplicativo electrónico que permitirá identificar con claridad, en condiciones de igualdad, a todos los candidatos que participen en la elección.

El aplicativo permitirá el reconocimiento del votante, el registro anónimo del voto, por uno de los candidatos o por el voto en blanco, la consolidación de los resultados electorales y la generación de informes relacionados, en adición al manejo confiable y seguro de la información y los procedimientos relacionados.

PARÁGRAFO 1. La Secretaría General, con el apoyo de la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, se encargará de definir y difundir el mecanismo de acceso que utilizará el votante.

PARÁGRAFO 2. Cualquier acto encaminado a alterar, afectar o dañar el proceso de votación electrónica, dará lugar a las sanciones disciplinarias respectivas y/o a las acciones legales

pertinentes.

ARTÍCULO 32. Información de los candidatos. El aplicativo de votación presentará la siguiente información de los candidatos principal y suplente que se hubieren inscrito voluntariamente:

- Nombres y apellidos completos
- Estamento
- Fotografía tipo documento
- Procedencia (Sede, Facultad, Instituto o Centro)
- Número de fórmula asignado

PARÁGRAFO. Cuando se trate de los candidatos dispuestos en forma subsidiaria, se presentará la misma información, exceptuando la fotografía y el número de fórmula.

ARTÍCULO 33. Procedimiento de votación electrónica. La votación se debe realizar personalmente, a través del aplicativo electrónico dispuesto para ello, atendiendo las instrucciones que para tal fin hubiere difundido la Secretaría General.

ARTÍCULO 34. Voto. Siempre que un elector ingrese a la aplicación y marque alguna de las opciones de voto, bien sea escogiendo un candidato o votando en blanco, y lo confirme, su voto será contabilizado.

ARTÍCULO 35. Apertura de votaciones. A las 8:00 a.m., hora legal del país, se hará la apertura de votaciones en la Secretaría General, mediante la suscripción de un acta por el Secretario General, el Director Nacional de Personal Académico y Administrativo, el Director Nacional de Tecnologías de Información y Comunicaciones, el Jefe de la Oficina Nacional de Control Interno (o sus delegados), el representante profesoral ante el Consejo Superior Universitario o su suplente y el representante de los empleados administrativos ante la Comisión Nacional de Carrera Administrativa o su suplente. En el acta se dejará constancia del estado inicial de la base de datos y de cualquier otra situación que se considere necesaria.

ARTÍCULO 36. Cierre definitivo de votaciones. A las 4:00 p.m., hora legal del país, se hará el cierre definitivo de votaciones en la Secretaría General, mediante un acta que se suscribirá por el Secretario General, el Director Nacional de Personal Académico y Administrativo, el Director Nacional de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Jefe de la Oficina Nacional de Control Interno (o sus delegados), el representante profesoral ante el Consejo Superior Universitario o su suplente y el representante de los empleados administrativos ante la Comisión Nacional de Carrera Administrativa o su suplente. En el acta se dejará constancia del estado final de la base de datos y de cualquier otra circunstancia que se considere necesaria. Cerrada la jornada nadie podrá votar.

ARTÍCULO 37. Escrutinio general. Cerradas las votaciones y conocido el informe de resultados que arroja el aplicativo, se dejará constancia de los mismos en acta suscrita por el Secretario General, el Director Nacional de Personal Académico y Administrativo, el Director Nacional de Tecnologías de Información y Comunicaciones, el Jefe de la Oficina Nacional de Control Interno (o sus delegados), el representante profesoral ante el Consejo Superior Universitario o su suplente y el representante de los empleados administrativos ante la Comisión Nacional de Carrera

Administrativa o su suplente.

PARÁGRAFO 1. En caso de empate se definirá quién asumirá la representación por sorteo realizado por la Secretaría General y con la auditoría de quienes están presentes al momento del escrutinio. Si el empate se produce frente a candidatos determinados por subsidiariedad, entre ellos se determinará tanto el principal como el suplente. De este sorteo se dejará constancia en el acta de escrutinio.

ARTÍCULO 38. Voto en blanco. Los votos en blanco se registrarán de manera independiente de los obtenidos por los candidatos y sólo se utilizarán con fines estadísticos. En caso de que el número de votos en blanco supere al de los candidatos, no tendrá incidencia alguna en los resultados obtenidos y no obliga a repetir el proceso de elección para esta representación.

ARTÍCULO 39. Causales de nulidad. Es competencia de la Secretaría General declarar la nulidad de lo actuado en el proceso, en cualquiera de los siguientes eventos:

- Por daño físico en todas las copias previstas para el respaldo de la información.
- Por alteración a los archivos del aplicativo de voto electrónico.
- Por cualquier otro daño que afecte la confiabilidad del aplicativo, causado en los sistemas informáticos de la Universidad.
- Cuando se presenten serios problemas técnicos o tecnológicos en la plataforma dispuesta para la votación electrónica, que imposibiliten en forma definitiva el voto.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que se produzca la declaración de nulidad, la Secretaría General y la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones dispondrán las medidas para rehacer las actuaciones nulas y continuar con el proceso. Corresponderá al rector establecer las nuevas fechas para ello.

PARÁGRAFO 1. A la nulidad se procederá sólo si no es posible sanear o remediar los inconvenientes presentados, garantizando la continuidad del proceso. Las medidas para subsanar el proceso serán previstas mediante resolución del rector.

PARÁGRAFO 2. Para la declaratoria de nulidad se requerirá informe técnico de la Dirección Nacional de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. La Secretaría General podrá solicitar este informe cuando se presenten diferentes inconvenientes en las herramientas tecnológicas de apoyo al proceso.

PARÁGRAFO 3. La baja participación no constituye causal de nulidad del proceso electoral.

ARTÍCULO 40. Declaración de elección. La declaración de elección de ganadores se formalizará mediante resolución expedida por la Secretaría General y con ella se pondrá fin a todo el proceso. Esa resolución se notificará a quienes hubieren sido elegidos y se publicará en página web, entendiéndose con ello comunicada a todos los interesados.

Contra la declaración de elección procederá únicamente el recurso de reposición, el cual podrá ser interpuesto por cualquiera de los candidatos dentro de los cinco (5) días siguientes a su publicación en web y se deberá resolver dentro del término improrrogable de diez (10) días hábiles.

ARTÍCULO 41. Acreditación. Los representantes profesoraes y administrativos ante los Comités

de Convivencia Laboral serán acreditados por la Secretaría General o de Sede, según corresponda.

ARTÍCULO 42. Aceptación forzosa. Quienes sean declarados elegidos como representantes ante alguno de los Comités de Convivencia Laboral, están en el deber de aceptar esa representación y ejercer las funciones que se derivan de la misma, de conformidad con esta resolución.

ARTÍCULO 43. Calendario de elecciones. El rector expedirá mediante resolución el calendario de elecciones de los representantes profesoraes y administrativos ante los Comités de Convivencia Laboral, en cada periodo.

ARTÍCULO 44. Periodo institucional. Los representantes de los profesores y de los empleados administrativos ante los Comités de Convivencia Laboral serán elegidos para periodos institucionales de dos (2) años.

El primero de los periodos que iniciará bajo las reglas previstas en esta resolución, se contará a partir del 15 de junio de 2016 y culminará el 14 de mayo de 2019 (sic).

PARÁGRAFO 1. Cuando antes de completarse el 60% del periodo institucional se produjere la vacancia permanente tanto del representante principal como del suplente de alguno de los dos estamentos -profesoral o administrativo-, el rector procederá a convocar a nueva elección para suplir esa representación, dentro del mes inmediatamente siguiente a la ocurrencia de la vacancia permanente. Si la vacancia se presenta cuando transcurrió más del 60% del periodo institucional, la representación permanecerá vacante hasta que la rectoría convoque a elección para el periodo institucional inmediatamente siguiente, sin perjuicio de la continuidad de las actuaciones del Comité.

PARÁGRAFO 2. Con el objeto de garantizar que los Comités cuenten con la totalidad de sus integrantes hasta el inicio de los periodos institucionales que se disponen en este artículo, los actuales representantes de los profesores y de los empleados administrativos ante los Comités de Convivencia Laboral permanecerán en esa función hasta el día 14 de junio de 2016. En el caso de los Comités que a la fecha tienen vacante alguna de las representaciones, la misma se suplirá excepcionalmente por la última persona que ocupó la respectiva representación, hasta el inicio del nuevo periodo.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 45. Llamamiento en garantía. Ante la interposición de acciones judiciales en contra de la Universidad, por hechos relacionados con situaciones que pudieran constituir acoso laboral, se procederá de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 1010 de 2006 o las normas que la modifiquen o reemplacen.

ARTÍCULO 46. Difusión. Será responsabilidad de la Dirección Nacional de Bienestar y de la Dirección Nacional de Personal Académico y Administrativo, realizar amplia difusión de esta resolución, como parte de las acciones de prevención del acoso laboral y sensibilización en la materia. En esa difusión apoyarán las Direcciones de Bienestar y las Direcciones de Personal de Sede.

ARTÍCULO 47. Normas de transición. Las quejas por presunto acoso laboral radicadas con

anterioridad a la expedición de la presente resolución se seguirán tramitando conforme a las normas establecidas en las resoluciones de Rectoría No. [1010](#) de 2013, [1134](#) de 2013 y [1364](#) de 2013, salvo solicitud expresa del quejoso.

ARTÍCULO 48. Vigencia y derogatorias. La presente resolución deroga las disposiciones que le sean contrarias, especialmente las Resoluciones de Rectoría No. [1010](#) de 2013, [1134](#) de 2013 y [1364](#) de 2013. Comenzará a regir a partir de la fecha de su publicación en el Régimen Legal de la Universidad Nacional de Colombia.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.-

Dada en Bogotá D.C., a los 04 días de marzo de 2016

JORGE IVÁN BULA ESCOBAR

Rector (E)