



UNIVERSIDAD  
**NACIONAL**  
DE COLOMBIA

**RESOLUCIÓN CCL-002 DE 2022  
(21 DE JUNIO)**

---

“Por la cual se establece no iniciar el trámite correctivo de mediación frente a una conducta denunciada como presunto acoso laboral”.

---

**EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA, SEDE MEDELLÍN,**

En uso de sus facultades legales y estatutarias, en especial las que confiere la Resolución de Rectoría 235 de 2016, y

**CONSIDERANDO QUE:**

En desarrollo de lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y Resoluciones del Ministerio del Trabajo Nos. 2646 de 2008, 652 y 1356 de 2012, la Universidad Nacional de Colombia expidió la Resolución de Rectoría 235 de 2016, mediante la cual reglamenta los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral.

Conforme el artículo 8° de la Resolución Rectoral 235 de 2016, el Comité de Convivencia Laboral es la instancia competente para conocer de las denuncias presentadas por el personal vinculado laboralmente con la Universidad Nacional de Colombia, en relación con las conductas de acoso laboral, siempre que las mismas estén enmarcadas en las descritas en el artículo 6° de la referida Resolución.

La Procuraduría Regional de Antioquia, mediante Oficio PRA-01701 del 23 de Mayo de 2022, remitió por competencia a este Comité de Convivencia Laboral, la queja que por presunto Acoso laboral presentó ante esa instancia el funcionario Fredy León Aristizábal Sánchez, identificado con cédula de ciudadanía No. 71.609912, quien se desempeña como conductor mecánico adscrito al grupo de Unidad Logística y Servicios Transversales de la Sede.

En el escrito de la queja presentada ante la Procuraduría Regional, el funcionario Administrativo Fredy León Aristizábal, manifiesta lo siguiente:

- Que desde el 19 de octubre de 2021, hace parte de la junta directiva de Sintraunicol, como secretaria de derechos humanos, con permiso sindical durante los días viernes para reunión de junta directiva.
- Que por recomendación médica ocupacional fue asignado como conductor para los Centros Agrarios de la Facultad de Ciencias Agrarias y que en los meses de marzo y abril le fue notificado el cambio de su lugar de trabajo, sin que se agotaran, según su parecer, los procedimientos de la carrera administrativa, razón por la cual continuó presentándose a su

lugar de trabajo y ante su jefe inmediata (coordinación de Ceagro) quien lo “ignoraba y menospreciaba”.

- Hace una relación detallada de los trámites administrativos que se realizaron para la notificación de la reasignación de un nuevo vehículo y continuar prestando sus servicios de conductor en la Sección de Mantenimiento y Transporte, en los cuales se dio descuento de salario de forma arbitraria y automática.
- Que dio respuesta fáctica y jurídica a cada una de los requerimientos efectuados por la inasistencia a laborar.
- Que por ser miembro de junta directiva de Sintraunicol, le asiste el fuero sindical y por tanto lo protege del menoscabo laboral al no permitir el cambio de condiciones de trabajo o traslado a otras dependencias.
- Indica que para despedir a un trabajador aforado se requiere levantar el fuero sindical conforme lo dispone el artículo 408 CST.
- Que durante los meses de marzo y abril no le fueron cancelados los días por su presunta inasistencia laboral y no le fueron atendidas sus razones de hecho y de derecho expuestas en los términos legales y que además no existió justificación para su cambio como conductor de Ceagro.
- Por último hace referencias a los tramites que a su parecer fueron equívocos e irregulares por parte de la administración para la reasignación de vehículo y de dependencia para la cual debe prestar sus servicios de conductor y solicita se le garantice el debido proceso en relación al procedimiento adelantando por el “no pago de salarios por servicios no prestado injustificadamente”; que se le garantice su derecho de asociación sindical y un debido proceso administrativo en relación a los descuentos salariales por inasistencia injustificada a laborar.

De conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Resolución Rectoral 235 de 2016, el Comité de Convivencia Laboral, en sesión realizada el día 7 de junio de 2022, avocó conocimiento de las diligencias remitidas, procediendo a leer y analizar los hechos y pretensiones señalada por el quejoso, a fin de determinar si lo denunciado se enmarca en las conductas definidas en el artículo 6 (acoso laboral), o por el contrario en el artículo 7 (no constituyen acoso laboral) de la referida Resolución Rectoral 235 de 2016, y en consecuencia, establecer si se debe o no surtir el procedimiento correctivo de mediación.

Los miembros del CCL, una vez analizados y discutidos los hechos y pretensiones en los que se sustenta la queja a las luces de lo dispuesto en los artículos 1, 4, 5, 6 y 7 de la Resolución Rectoral 235 de 2016, consideran que lo denunciado por el funcionario administrativo Fredy León Aristizábal, NO SE ENMARCA dentro del objeto, modalidad y tipicidad de las conductas constitutivas como acoso laboral, dado que no se reúne los presupuestos legales para ello, conforme las siguientes razones de hecho y de derecho:

1. Frente a los sujetos activo y pasivo del acoso laboral, el artículo 4 de la Resolución Rectoral 235 de 2016, establece por sujeto activo o autor del 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. En el presenta caso no se evidencia la existencia del sujeto activo ni pasivo de presuntas conductas de acoso laboral, se evidencia que una vez impartida la orden por parte de su superior jerárquico, basada en la necesidad del servicio de reasignación de vehículo y de dependencia de la Sede a partir del día 1 de febrero de 2022, y conforme lo afirmado en la queja, el denunciante no acató la decisión y no se presentó a

prestar el servicio en la dependencia asignada, sin presentar justificación al respecto. Por vía de hecho desatiende la orden impartida, asumiendo que por ser miembro de la junta directiva de Sintraunicol, lo ampara el fuero sindical, el cual no permite los “traslados” ni la reasignación de un nuevo vehículo, considerado que tal actuar es una persecución sindical.

2. Respecto al no pago de su salario por servicios no prestados de manera injustificada, el cual considera que no se realizó conforme el debido proceso, es menester indicar que conforme los hechos narrados como los documentos aportados por el denunciante, dan cuenta del procedimiento administrativo adelantado en cumplimiento a lo dispuesto en la Resolución No. 1292 de 2016 de la Rectoría, la cual reglamenta el procedimiento interno de descuentos salariales por servicios no prestados sin justa causa por los servidores públicos de la Universidad Nacional, por parte de la Dirección de Personal como instancia competente para ello. Dicho procedimiento se encuentra amparado no solo en norma estatutaria sino además en la Ley, como es: -El Decreto No. 1647 de 1967, por el cual se reglamenta el pago a los servidores públicos del Estado, ordenando realizar los descuentos por días no trabajados sin la correspondiente justificación legal consagrando la responsabilidad que se genera por el pago de remuneraciones o sueldos por servicios no prestados; - Artículo 1° del Decreto 1844 de 2007, "Por el cual se ordena el no pago de días no laborados por los Servidores Públicos del Sector Educativo y se deroga el Decreto 1838 del 25 de mayo de 2007; - Artículos 1° y 2° del Decreto 1737 de 2009. "Por medio del cual se regulan aspectos del pago de la remuneración de los servidores públicos"; - Numeral 10° del artículo 45 del Acuerdo 171 de 2014 del Consejo Superior Universitario, "Por el cual se adopta el Estatuto Disciplinario del Personal Académico y Administrativo de la Universidad Nacional de Colombia" consagra como prohibición a los servidores públicos de la Universidad "Ordenar el pago o percibir remuneración oficial por servicios no prestados, o por cuantía superior a la legal, o efectuar avances prohibidos por la ley o los reglamentos; - Circular Externa No. 029 del 20 de noviembre de 2014 de la Contraloría General de la República, que hace referencia a la remuneración de los servidores públicos exclusivamente por los servicios prestados, señalando que el tiempo no laborado conlleva a la inexistencia de la obligación de pagar salarios no debidos, para lo cual se deberá comprobar y tener acreditado que se configure un ausentismo no justificado, para poder realizar el descuento correspondiente.
3. En relación a la reasignación de vehículo y dependencia, es una decisión adoptada por funcionario competente dentro de las potestades que como superior jerárquico ostenta y le concede el manual de funciones respecto del personal a su cargo, siempre que no se cambien las funciones que debe cumplir como conductor el señor Aristizábal

Conforme a lo anterior, el Comité de Convivencia Laboral de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Medellín, en sesión realizada el día 7 de junio de 2022, Acta 006, de forma unánime acordó NO DAR INICIO AL TRÁMITE DE MEDIACIÓN, por cuanto los hechos denunciados, no están tipificados dentro de las conductas y las modalidades señaladas en los artículos 5 y 6 de la Resolución de Rectoría 235 de 2016. Los hechos sustento de la queja, aparecen descritos como conductas no constitutivas de acoso laboral, bajo ninguna de sus modalidades, según lo establecido por el artículo 7° de la referida resolución, el cual señala:

***“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.***

Es así, que conforme la norma trascrita, la administración en su calidad de empleador, adelantó los trámites y procedimientos pertinentes encaminados a ejercer la potestad de empleador que le impone la Ley y los Estatutos, y en caso de que el señor Aristizábal considere vulnerados sus derechos, estos deberán ser resueltos ante las instancias administrativas y/o judiciales competentes, y no frente a este Comité, que como ya se indicó no se evidencia en la queja, a existencia de un sujeto activo que realice conductas tipificadas en la norma como de presunto acoso laboral en contra del quejoso.

En mérito de lo anterior,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO 1. NO DAR INICIO** al trámite de mediación de que trata la Resolución Rectoral 235 de 2016 por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente resolución

**ARTÍCULO 2. COMUNICAR** al funcionario FREDY LEON ARISRIZABAL SANCHEZ, el contenido de la presente resolución indicándole que contra la misma sólo procede el recurso de reposición, el cual deberá ser interpuesto ante el mismo Comité dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su comunicación, conforme lo dispone el parágrafo del artículo 16 de la Resolución 235 de 2016.

**ARTICULO 3. REMITIR** copia de la presente resolución a la Procuraduría Regional de Antioquia

**COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Medellín, a los veintiún (21) días del mes de junio de dos mil veintidós (2022)

**JULIO CÉSAR SÁNCHEZ HENAO**  
President