



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

**RESOLUCIÓN N° 739**

Por medio de la cual se dictan disposiciones con respecto a los trámites institucionales que deben adelantarse ante quejas y denuncias de carácter anónimo

**EL RECTOR DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA**

**CONSIDERANDO:**

1. Que la Pontificia Universidad Javeriana es una institución de educación superior de naturaleza privada, la cual goza de autonomía, en virtud de lo reconocido en el artículo 69 de la Constitución Política y el artículo 28 de la Ley 30 de 1992.
2. Que, en ejercicio de su autonomía, la Universidad ha expedido un Reglamento de Profesores y un Reglamento Interno de Trabajo en los que se definen los derechos y obligaciones de la planta de profesores y del personal administrativo, respectivamente, y regulan igualmente, la relación que hay entre la institución y cada uno de estos dos estamentos de la comunidad universitaria.
3. Que uno de los aspectos que son previstos en los reglamentos mencionados en precedencia es el procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, tanto a profesores, como al personal administrativo, para lo cual se deben seguir las reglas definidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en las demás disposiciones que hayan sido expedidas al interior de la Universidad.
4. Que la jurisprudencia constitucional ha destacado que los regímenes disciplinarios que fijen las instituciones de educación superior deben aplicarse observando el derecho fundamental al debido proceso, contemplado en el artículo 29 de la Constitución Política.
5. Que, en razón a lo anterior, la Universidad ha definido en su Reglamento Interno de trabajo, el procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias para todos sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo, así como las sentencias de la Corte Constitucional C 593 de 2014, C029 de 2021 y T579 de 2019, contemplando un procedimiento que cumple con las siguientes características propias de la garantía fundamental consagrada en el artículo 29 de la Constitución Política, a saber: i) está previsto para que sea adelantado por autoridades imparciales y previamente definidas; ii) contempla la formulación de cargos; iii) el traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; iv) garantizar un tiempo para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa; v) el pronunciamiento definitivo de la autoridad competente mediante una decisión motivada; vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; vi) la garantía de poder recurrir la decisión tomada.
6. Que tanto la jurisprudencia constitucional como del Consejo de Estado han ponderado la admisibilidad de las quejas anónimas con el adelantamiento de procesos disciplinarios y, en ese sentido, han concluido que si bien este tipo de quejas, *per se*, no pueden servir como prueba de los hechos que estas mismas relatan, sí pueden justificar la iniciación de un proceso disciplinario si van acompañadas de medios probatorios que razonadamente permitan tener indicios de la comisión de una eventual falta disciplinaria.

7. Que, en definitiva, se estima pertinente dar instrucciones sobre los trámites institucionales que deben adelantarse frente a las quejas anónimas que reciba la Universidad en contra de profesores o personal administrativo de la institución, con el fin de esclarecer la verdad y adoptar las medidas que amerite, independientemente de que dichas quejas conduzcan o no a la apertura de un proceso disciplinario.

En mérito de lo expuesto,

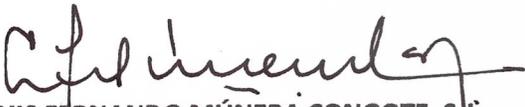
**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Para la sede Central de la Universidad, la Dirección de Gestión Humana deberá adelantar el trámite dispuesto en el siguiente artículo cuando sean recibidas quejas o denuncias de carácter anónimo en la Universidad en contra de profesores o personal administrativo, vinculado a la Sede Central, con el propósito de: i) constatar la efectiva ocurrencia de los hechos objeto de la queja o denuncia; ii) generar espacios de reflexión y de oportunidades de mejora; y iii) determinar las posteriores actuaciones que deba emprender la Universidad en el marco de las normas institucionales vigentes y el debido proceso.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - Una vez recibida la queja o denuncia se deberá proceder de la siguiente manera:

- Identificar la finalidad de esta, para determinar el área que conocerá de la misma, como puede ser Gestión Humana, si se trata de una eventual falta disciplinaria, o el Comité de Convivencia Laboral en caso de tratarse de quejas o denuncias de acoso laboral.
- Cada una de las actuaciones que se adelanten para el trámite de la queja o denuncia, deberán constar por escrito.
- Respecto a las quejas o denuncias en las que no se encuentre soporte de las manifestaciones realizadas, adelantar una solicitud de explicaciones al trabajador para que se pronuncie respecto a lo denunciado, y poder realizar las recomendaciones que sean del caso.
- Si en el transcurso de las explicaciones, se encuentran elementos que den lugar a la apertura de un proceso disciplinario, avanzar de acuerdo con el procedimiento definido para ello, siempre y cuando existan elementos probatorios que razonadamente justifiquen adoptar este tipo de medidas.

Dada en Bogotá D.C., el 24 de abril de 2025.

  
**LUIS FERNANDO MÚNERA CONGOTE, S.J.**  
Rector

  
**JAIRO H. CIFUENTES MADRID**  
Secretario General