UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA

ACUERDO N° DE 2023
( )

"Por el cual se emite concepto favorable a la modificación del Título Quinto Régimen Disciplinario Docente del Acuerdo 043 de 2021 del Consejo Superior Universitario"

El CONSEJO ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA, en uso de sus facultades legales y en especial de las conferidas por los Acuerdos 011 del 10 de abril de 2000 artículo 27 literal f, expedido por el Consejo Superior Universitario y 80 del 21 de octubre de 2015, expedido por el Consejo Académico.

CONSIDERANDO:

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia concordante con la Ley 30 de 1992 en el artículo 28 consagra la autonomía universitaria y reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, docentes, científicas y culturales.

Que el artículo 3 de la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, establece que *"El Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente Ley, garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior"*, en concordancia con lo establecido en los artículos 57 y 65 de la citada ley.

Que, en el artículo 75 de la Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior, se dispone que el Estatuto Profesoral de las universidades debe contener, entre otros aspectos, el régimen disciplinario que les resulta aplicable.

Que en la sentencia C-829 de 2002, la Corte Constitucional determinó la constitucionalidad de la autonomía universitaria para expedir el régimen disciplinario de sus docentes y del personal administrativo, y precisó que las normas sancionatorias que expidan las universidades necesariamente tendrán como límite las garantías constitucionales y legales.

Que de conformidad con el Acuerdo 043 de 2021 del Consejo Superior Universitario, se estableció en el Título Quinto el régimen disciplinario docente, contenido en los artículos 69 a 121.

Que durante la implementación del Régimen Disciplinario contenido en el Acuerdo 043 de 2021, sobrevinieron algunos ajustes normativos tales como la entrada en vigencia de la Ley 2094 de 2021 modificatoria de la ley 1952 de 2019, lo que hace necesaria la separación de roles en las etapas de instrucción y de juzgamiento y el ajuste del régimen disciplinario docente a la normatividad vigente.

Que la Secretaría General por función y competencia, analizó el proyecto Acuerdo previamente presentado y con base en lo discutido recomendó a la rectoría presentar un nuevo proyecto que se ajuste a la normatividad disciplinaria vigente, que cumpla con los fines y propósitos de la actividad disciplinaria, enmarcándose dentro del reconocimiento de la dignidad humana y la garantía del debido proceso en todas las etapas procesales.

Que según el artículo 223 del Acuerdo 043 de 2021 del CSU, *"…de la Reforma y la Modificación. El presente estatuto podrá ser reformado o modificado por el CSU, para lo cual se deberán generar los mecanismos y espacios de participación del estamento docente, bajo la coordinación de la Rectoría"*

Que atendiendo a los principios de socialización, participación, pluralidad, transparencia e inclusión, se generaron mesas de trabajo con el estamento docente a partir de los representantes de los consejos de

facultad, consejo académico, consejo superior universitario, organizaciones sindicales durante el mes de julio de 2023, con el ánimo de recibir aportes y retroalimentación al proyecto de acuerdo que modifica el título quinto.

Que en sesión del día xx de xxxx de 2023, el Consejo Académico analizó de manera integral el proyecto de acuerdo que modifica el título quinto Régimen disciplinario docente del Acuerdo 043 de 2021 del CSU, el cual se considera pertinente y oportuno.

Que el consejo académico, en mérito de lo expuesto,

ACUERDA

ARTÍCULO 1. – EMITIR CONCEPTO FAVORABLE A LA MODIFICACIÓN DEL TÍTULO QUINTO REGIMEN DISCIPLINARIO DOCENTE DEL ACUERDO 043 DE 2021 EL CUAL QUEDARÁ COMO APARECE A CONTINUACIÓN:

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2. DESTINATARIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN. Son destinatarios de las disposiciones generales previstas en este capítulo, los docentes de carrera, incluidos quienes se encuentren en período de prueba; los docentes ocasionales, de cátedra y ad honorem.

Lo anterior, aun cuando se encuentren retirados del servicio, siempre que los hechos posiblemente constitutivos de falta disciplinaria hubieren ocurrido en vigencia de su relación legal y reglamentaria o laboral con la Universidad.

PARÁGRAFO. Las conductas constitutivas de acoso laboral se atenderán en lo correspondiente, de acuerdo con el procedimiento y competencias previstas en las normas específicas en la materia.

ARTÍCULO 3. - SUPREMACÍA DE LA CONSTITUCIÓN E INCORPORACIÓN DE PRINCIPIOS. En la interpretación y aplicación del correspondiente Régimen Disciplinario, el funcionario competente deberá tener en cuenta la supremacía constitucional, especialmente aquellas normas que establecen derechos fundamentales.

En consecuencia, se entienden incorporados los principios rectores y garantías contenidas en la Constitución Política y en el Código General Disciplinario, Ley 1952 de 2019, o cualquier otra norma posterior que la modifique o reemplace, los cuales prevalecerán en la interpretación y aplicación del Régimen Disciplinario.

ARTÍCULO 4. - TITULARIDAD DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA. El Estado es el titular de la potestad disciplinaria a través de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca. Sin perjuicio de la competencia preferente que recae en la Procuraduría General de la Nación, el ejercicio del control disciplinario de los docentes de carrera, ocasionales, de cátedra y ad honorem, corresponde a las siguientes autoridades en la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca:

Etapa	Competente
Instrucción	El Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario
Juzgamiento	Primera instancia: Oficina Jurídica Segunda instancia: Secretaría General

La etapa de instrucción se inicia con la indagación previa, se adelanta a través de la investigación disciplinaria y finaliza con la notificación del pliego de cargos o la decisión de archivo. El juzgamiento se inicia con la expedición del Auto por el cual se determina si el juicio disciplinario se surtirá por el procedimiento ordinario o por el verbal, y finaliza con la notificación del fallo de segunda instancia.

ARTÍCULO 5. - EL GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE CONTROL DISCIPLINARIO. A partir de la expedición del presente Acuerdo, el Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario, que estará adscrito a la rectoría, desarrollará las funciones asignadas en la Ley, los estatutos y el presente Acuerdo, por lo que estará conformado por servidores públicos mínimo del nivel profesional.
El coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario debe ser abogado y pertenece al nivel profesional más alto de la planta de personal de la Universidad.

CAPITULO II
LINEAMIENTOS EN CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES

ARTÍCULO 6. – LINEAMIENTOS PARA LA NO REVICTIMIZACIÓN EN CASOS DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y VIOLENCIAS SEXUALES. Los hechos de violencia basada en género y violencias sexuales que se conozcan en los procesos disciplinarios en contra de los destinatarios señalados en el artículo primero del presente acuerdo, se abordarán desde las definiciones dispuestas en el Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencia Basadas en Género y Violencias Sexuales adoptado por la Universidad.

Al conocer un caso de presunta violencia basada en género, las autoridades con competencia disciplinaria deberán actuar respetando el deber de debida diligencia, a través de los siguientes lineamientos mínimos:

- No podrá condicionarse la recepción de la queja o denuncia a que la misma verse sobre hechos recientes, ni a la presentación de pruebas.
- No se rechazará la queja presentada de forma anónima cuando se refiera a hechos concretos, de posible ocurrencia y con autor determinado o determinable, de forma que resulte posible adelantar la actuación de oficio.
- La víctima siempre debe ser tratada con respeto y reconocimiento de su dignidad, evitando, de un lado, cualquier expresión que la responsabilice de los hechos de violencia y de otro, asumir una posición autoritaria, paternalista o sobreprotectora, que limite su autonomía.
- Se debe respetar la diversidad y condiciones identitarias de la persona victimizada.
- La autoridad disciplinaria debe suministrar a la víctima información clara y completa sobre sus derechos y sobre el procedimiento disciplinario, sus etapas y finalidad.
- En armonía con el artículo 109 de la Ley 1952 de 2019, a la víctima se le debe reconocer su calidad de sujeto procesal y, en esa condición, garantizar sus derechos dentro del proceso disciplinario.
- Se debe respetar a la persona victimizada, su derecho a decidir libre y voluntariamente, si puede ser confrontada con el presunto agresor y adoptar las medidas del caso para hacerlo efectivo, sin perjuicio del derecho de defensa y contradicción del investigado.
- La víctima no debe someterse a la repetición innecesaria de exámenes o pruebas. Tampoco debe ser sometida a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención.
- Si llega a ser necesario tomar la declaración de la víctima, la autoridad disciplinaria debe adoptar las medidas para que se realice con privacidad y que pueda disponer de contención sicológica por parte de los responsables de la aplicación del protocolo para la prevención y

atención de casos de violencias basadas en Genero y Violencias Sexuales, en caso de requerirla en el transcurso de la diligencia o a su culminación.

- La autoridad disciplinaria debe desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de la víctima. Es su deber impulsar el proceso y hacer uso de su facultad para ordenar la práctica de las pruebas necesarias para esclarecer los hechos, sin esperar que sean aportadas por la víctima ni que sea necesaria su solicitud.
- La autoridad disciplinaria no debe practicar pruebas que sean impertinentes y vulneren la dignidad e intimidad de la víctima, así como pruebas tendientes a culpabilizarla por los hechos ocurridos o a indagar sobre su conducta o comportamientos sexuales.
- Cuando las pruebas directas resulten insuficientes para determinar lo ocurrido, debe recurrirse a las pruebas indiciarias y valorarlas adecuadamente.
- No se deben desestimar los riesgos que identifica la víctima.
- No se debe divulgar información sobre los hechos materia del proceso disciplinario, que menoscabe la dignidad de la víctima, vulnere su intimidad o rompa la reserva del proceso.
- Tampoco divulgar los datos privados, semiprivados e información sensible de la víctima o del presunto agresor, como tampoco de sus familiares y personas cercanas.
- El proceso disciplinario se debe surtir con oportunidad, sin exceder los plazos previstos en la norma para cada etapa y actuación procesal.

PARÁGRAFO. En la aplicación de los lineamientos que acá se establecen no se vulnerará el debido proceso disciplinario, la presunción de inocencia y el derecho de defensa y contradicción con el que cuentan los investigados. Las autoridades con competencia disciplinaria están en la obligación de investigar integralmente y con el mismo rigor los hechos y circunstancias que demuestren la existencia de la falta disciplinaria y la responsabilidad del sujeto procesal y los que tiendan a demostrar su inexistencia o le eximan de responsabilidad.

ARTÍCULO 7. – LINEAMIENTOS PARA EL EJERCICIO PROBATORIO. En el ejercicio de la actividad probatoria, la correspondiente autoridad disciplinaria deberá tener en cuenta los siguientes lineamientos:

- Desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres;
- Analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y, como tal, se justifica un trato diferencial;

- No tomar decisiones con base en estereotipos de género;

- Evitar la revictimización de la mujer a la hora de cumplir con sus funciones; reconocer las diferencias entre hombres y mujeres;

- Flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes;

- Considerar el rol transformador o perpetuador de las decisiones judiciales;

- Efectuar un análisis rígido sobre las actuaciones de quien presuntamente comete la violencia;

- Evaluar las posibilidades y recursos reales de acceso a trámites judiciales;

- Analizar las relaciones de poder que afectan la dignidad y autonomía de las mujeres.

PARÁGRAFO: Además de los lineamientos establecidos en el presente acuerdo, el funcionario que adelante las actuaciones disciplinarias por violencia de genero y violencias sexuales, deberá tener en cuenta lo descrito en el artículo que desarrolla la valoración probatoria del Protocolo para la Prevención y Atención de casos de Violencia Basadas en Género y Violencias Sexuales adoptado por la Universidad.

CAPITULO III
DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DOCENTE

ARTÍCULO 8. - DEFINICIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DOCENTE. El Régimen Disciplinario para el Personal Docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca tiene como finalidad prevenir, corregir y sancionar conductas contrarias a la Constitución, la Ley, los estatutos y reglamentos internos, sus deberes, sus derechos, la ética y el bueno gobierno.

La sanción disciplinaria tiene finalidad preventiva y correctiva, para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la actividad docente y de la acción disciplinaria.

ARTÍCULO 9. - NOTICIAS DISCIPLINARIAS Y OFICIOSIDAD. La actuación disciplinaria iniciará y se adelantará de oficio, o por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona.

PARÁGRAFO. La actuación disciplinaria no procederá por queja anónima, salvo en los eventos de violencia basada en género y violencias sexuales y en las que se cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992, esto es, que la queja vaya acompañada de pruebas o que suministre información precisa que permita otorgarle credibilidad y continuar la investigación de forma oficiosa.

ARTÍCULO 10. - RESERVA DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. Las actuaciones disciplinarias gozarán de reserva hasta la presentación del pliego de cargos, o hasta cuando se ordene el archivo definitivo del proceso, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales.

ARTÍCULO 11. - UTILIZACIÓN DE MEDIOS ELECTRÓNICOS. Cuando por razones académicas o de orden particular, el docente investigado, o citado para declaración se encuentre en el exterior, con el fin de o para facilitar y cumplir con las etapas y términos procesales, el competente podrá realizar audiencias o diligencias en general, en lugares diferentes al del responsable del proceso, a través de medios de comunicación virtual. En la práctica de estas pruebas, se deberán amparar los derechos y garantías constitucionales.

ARTÍCULO 12. - NOTIFICACIONES Y COMUNICACIONES. Las comunicaciones y notificaciones se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el Código General Disciplinario, informando siempre si contra la decisión, proceden recursos y en caso de ser así, los términos y las instancias ante quienes interponerlos.

CAPITULO IV
LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 13. - FALTA DISCIPLINARIA. Constituye falta disciplinaria la conducta de los docentes cuando en ejercicio de sus funciones, con ocasión del cargo o vinculación, o abusando de la misma, incumplen sus deberes funcionales u obligaciones, se extralimitan en el ejercicio de sus derechos y funciones, incurren en prohibiciones

o violan el régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses. En todo caso, solo dará lugar a la imposición de la sanción disciplinaria correspondiente la conducta en la cual concurran los siguientes elementos:

a) Tipicidad. Los destinatarios de este capítulo solo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la ley vigente al momento de su realización. La preexistencia también se predica de las normas complementarias. La labor de adecuación típica se someterá a la aplicación de los principios de especialidad y subsidiariedad.

b) Responsabilidad subjetiva. Las conductas solo son sancionables a título de dolo o culpa grave o gravísima. La culpa leve no será sancionable en materia disciplinaria. Queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva.

c) Ilicitud sustancial. La conducta del disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber funcional sin justificación alguna.

d) Inexistencia de una causal de exclusión de responsabilidad disciplinaria. El actuar reprochable en materia disciplinaria no debe estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en la ley disciplinaria.

PARÁGRAFO. Son deberes funcionales de los docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, los contenidos en el artículo 49 del Estatuto Docente Acuerdo 043 de 2021. Al personal docente también les son exigibles los deberes consagrados en el artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, o las normas que lo modifiquen o reemplacen.

ARTÍCULO 14. - CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS. Las faltas se clasifican en leves, graves o gravísimas, de conformidad con los criterios y descripción de conductas que dispone el Código General Disciplinario, o las normas que lo modifiquen o reemplacen.
Serán faltas gravísimas y, por lo tanto, dará lugar a la desvinculación, las que taxativamente se encuentren previstas en el Código General Disciplinario, o el que haga sus veces.
Para determinar la gravedad o levedad de la falta, se tendrán en cuenta además de los contemplados en la Ley, los siguientes criterios:

1. La afectación o perjuicio que la conducta genere a la Universidad y a sus fines misionales.
2. La trascendencia social de la falta o el perjuicio moral causado a los miembros de la Institución.
3. La afectación o violación de los derechos fundamentales de quienes conforman la Universidad.
4. Las modalidades o circunstancias del hecho, que se apreciarán de acuerdo con la naturaleza esencial del servicio, el grado de participación en la comisión de la falta, la existencia de circunstancias agravantes o atenuantes, y el número de faltas que se estuvieren investigando.
5. El grado de incumplimiento de los deberes funcionales del sujeto procesal.
6. El aprovechamiento de la confianza depositada en el docente investigado, derivada de la naturaleza de su cargo o función, o en virtud de una delegación especial.

PARÁGRAFO ÚNICO. En todo caso, la acción u omisión que vulnere de manera grave los principios generales de la Universidad consignados en el Estatuto General y Docente se considerará como falta grave.

ARTÍCULO 15. - CONDUCTAS. Las conductas que configuren acoso contra miembros de la comunidad universitaria serán de conocimiento de las autoridades competentes y se someterán al procedimiento previsto en las normas específicas que regulan la materia.

ARTÍCULO 16. - CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Y ATENUANTES. Se consideran circunstancias agravantes y atenuantes las siguientes:

Agravantes:

1. Reincidir en la comisión de faltas.
2. Realizar el hecho en complicidad con estudiantes, subalternos y otros servidores de la UNIVERSIDAD.
3. Cometer la falta aprovechando la confianza depositada en él por el superior.
4. Cometer la falta para ocultar otra.
5. Evadir la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.
6. Infringir varias obligaciones con la misma acción u omisión.
7. Preparar deliberadamente la infracción y las modalidades empleadas en la comisión de la misma.
8. Obstruir la investigación.

Atenuantes:

1. Buena conducta, diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función.
2. Haber sido inducido dolosa o engañosamente a cometer la falta.
3. Cometer la falta en estado de ofuscación, motivada por la concurrencia de circunstancias y condiciones difícilmente previsibles y de gravedad extrema, debidamente comprobada.
4. Confesar la falta antes del término para rendir descargos.
5. Procurar a iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciarse la investigación disciplinaria formal.
6. Devolver, restituir o reparar, según el caso, el bien afectado con la conducta, siempre y cuando dicho acto no se hubiere impuesto como obligación decretada en otro proceso.
7. Acudir, por iniciativa propia, ante las autoridades disciplinarias o su superior inmediato, a informar de la posible falta.

CAPITULO V
DE LOS SUJETOS PROCESALES

ARTÍCULO 17. – DERECHOS DE LOS SUJETOS PROCESALES. Podrán intervenir en la actuación disciplinaria, como sujetos procesales, el docente investigado y su defensor. Esta misma condición la ostentarán las víctimas de conductas violatorias de derechos humanos.

Los sujetos procesales estarán facultados para las siguientes actuaciones:

a) Acceder al expediente y obtener copias de la actuación, salvo que por mandato constitucional o legal esta tenga carácter reservado.
b) Solicitar, aportar y controvertir pruebas e intervenir en su práctica.
c) Interponer los recursos de ley.
d) Designar defensor o apoderado que le asista, si lo considera pertinente.
e) Presentar alegatos precalificatorios y alegatos de conclusión en la oportunidad que dispone la ley.
f) Conocer los cargos que sean imputados y rendir descargos o pronunciarse sobre los mismos, según su condición de investigado.
g) Presentar las solicitudes que considere necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de sus fines.
h) Ser oído en versión libre, en cualquier etapa de la actuación, hasta antes del fallo de primera instancia, si es investigado.
i) Las demás contenidas en la Ley.

PARÁGRAFO. La intervención del quejoso se limita únicamente a presentar y ampliar la queja bajo la gravedad del juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio. Para estos efectos podrá conocer el expediente en la secretaría del despacho que profirió la decisión.

Tal facultad de recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio no se predica del informante, esto es, del servidor público que, en ejercicio de su cargo, conoce de unos hechos posiblemente irregulares y los informa ante la autoridad disciplinaria, en cumplimiento de su deber de denuncia.

CAPITULO VI
SANCIONES

ARTÍCULO 18. – SANCIONES. Los destinatarios del presente acuerdo que incurra en una falta disciplinaria estarán sometidos a las sanciones previstas en el Código General Disciplinario o las normas que lo modifiquen o reemplacen.

Falta	**Sanción prevista en el Código General Disciplinario**	**Sanción para docentes de carrera, ocasionales, de cátedra y ad honorem**
Falta gravísima dolosa	Destitución e inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años.	Terminación del vínculo con la Universidad e imposibilidad para ser vinculado contractual o laboralmente a la institución, por un término de diez (10) a veinte (20) años.
Falta gravísima con culpa gravísima	Destitución e inhabilidad general de ocho (8) a diez (10) años.	Terminación del vínculo con la Universidad e imposibilidad para ser vinculado contractual o laboralmente a la institución, por un término de ocho (8) a diez (10) años.
Falta grave dolosa	Suspensión en el ejercicio del cargo de tres (3) a dieciocho (18) meses e inhabilidad especial.	Terminación del vínculo con la Universidad e imposibilidad para ser docente de vinculación especial por un término de tres (3) a dieciocho (18) meses.
Falta grave culposa	Suspensión en el ejercicio del cargo de uno (1) a doce (12) meses.	Terminación del vínculo con la Universidad e imposibilidad para ser docente de vinculación especial por un término de uno (1) a doce (12) meses.
Falta leve dolosa	Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos.	Multa de diez (10) a ciento ochenta (180) días del salario básico devengado para la época de los hechos.
Falta leve culposa	Amonestación escrita	Amonestación escrita

CAPITULO VII
MODALIDADES DE LA CONDUCTA

ARTÍCULO 19. - MODALIDADES DE LA CONDUCTA. La conducta objeto de reproche disciplinario, solo podrá ser sancionada si se realizó a título de culpa o dolo.

ARTÍCULO 20. - CONDUCTA CULPOSA. La conducta será culposa cuando el sujeto disciplinable al no tener el cuidado suficiente y necesario, propio de todo docente, incurre en un acto con negligencia, impericia o imprudencia.

Bajo esta modalidad solo serán sancionados aquellos actos que generen responsabilidad disciplinaria por culpa grave o error, de manera que no habrá lugar a sanción aquellas que eventualmente generen culpa leve. Para este caso, en cualquier momento de la actuación que se encuentre debidamente comprobado el hecho menor, el funcionario de conocimiento deberá ordenar el archivo de la actuación.

El sujeto procesal que incurra en la conducta por ignorancia supina, desatención elemental o violación manifiesta a las reglas de obligatorio cumplimiento, se le atribuirá sanción bajo la responsabilidad por culpa gravísima.

Cuando se incumpla el deber por inobservancia del cuidado necesario que cualquier persona del común imprime a sus actuaciones, su responsabilidad será a título de culpa grave.

ARTÍCULO 21. - FALTA GRAVÍSIMA. El docente que disciplinariamente incurra en alguna de las causales contempladas en la Ley como falta Gravísima, le será aplicada una de acuerdo con la Ley vigente.

PARÁGRAFO 1. Si el docente al momento del fallo, ya no se encuentra vinculado con la Universidad, y la sanción impuesta es la destitución y a su vez ya no ejerce cargos públicos, se efectuará un cobro equivalente a doce (12) salarios mensuales de acuerdo con el monto devengado para el momento de la comisión de la falta, sin perjuicio de la inhabilidad general impuesta.

PARÁGRAFO 2. Si al momento del fallo el docente presta sus servicios en otra entidad de carácter público, deberá comunicarse la sanción al representante legal o a quien corresponda, para que proceda a hacerla efectiva.

PARÁGRAFO 3. El término de la suspensión no será considerado como tiempo de servicio en la Universidad.

PARÁGRAFO 4. El funcionario de conocimiento, que adelante la actuación disciplinaria a un docente ocasional, o de hora cátedra, al momento de emitir fallo sancionatorio, deberá tener en cuenta que la sanción a imponer deberá ser proporcional al número de horas asignadas.

PARÁGRAFO 5. La Universidad deberá notificar el fallo a la Procuraduría General de la Nación para los fines pertinentes.

ARTÍCULO 22. - CONDUCTA DOLOSA. La conducta será dolosa, cuando se pruebe que quien incurrió en falta disciplinaria, a sabiendas de que era contraría a su deber funcional, no hizo nada para evitarla y demostró interés en su consumación.

ARTÍCULO 23. - DAÑO O PÉRDIDA DE BIENES DE LA UNIVERSIDAD. El docente que involuntariamente, de lugar a daño, pérdida o deterioro de bienes de la Universidad, deberá, devolver o reparar el elemento respectivo, pagar el valor equivalente, o reponerlo con uno de iguales condiciones y calidades, todo a entera satisfacción de la Universidad. Si el docente en un término razonable no accede o no hace entrega del elemento respectivo, le será iniciado el proceso disciplinario que corresponda.

CAPÍTULO VIII
SUSPENSIÓN PROVISIONAL

ARTÍCULO 24. - SUSPENSIÓN PROVISIONAL. La suspensión de un docente en el ejercicio de sus funciones se regirá por las normas del régimen disciplinario y demás normas vigentes sobre la materia.

ARTÍCULO 25. - REINTEGRO AL CARGO O FUNCIÓN. El docente que hubiere sido suspendido provisionalmente, en caso tal que deba ser reintegrado a su cargo o función, tendrá derecho al reconocimiento y pago de la remuneración dejada de percibir durante el periodo de suspensión, cuando la investigación termine con fallo absolutorio, o decisión de archivo o terminación del proceso, o cuando expire el término de suspensión, sin que se hubiere proferido fallo de primera o única instancia, salvo que esta circunstancia haya sido terminada por el comportamiento dilatorio del investigado o de su apoderado.

PARÁGRAFO ÚNICO. No será viable la suspensión del contrato por un mes por situaciones de calamidad y más de salud conforme las normas de carácter laboral.

CAPÍTULO IX
EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 26. - CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA. Está exento de responsabilidad disciplinaria quien realice la conducta:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito.
2. En estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el vulnerado.
3. En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.
4. Para salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.
5. Por insuperable coacción ajena o miedo insuperable.
6. Con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.
7. En situación de inimputabilidad.

Parágrafo Único. Es inimputable quien en el momento de ejecutar la conducta típica y antijurídica no tuviere la capacidad de comprender su ilicitud o de determinarse de acuerdo con esa comprensión, por inmadurez sicológica, trastorno mental, diversidad sociocultural o estados similares debidamente certificados o comprobados.

CAPÍTULO X
EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA Y PRESCRIPCIÓN DE LA SANCIÓN

ARTÍCULO 27. - CAUSALES DE EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. Son causales de extinción de la acción disciplinaria:

1. La muerte del investigado.

2. La prescripción de la acción disciplinaria.

PARÁGRAFO ÚNICO. El desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria.

ARTÍCULO 28. - TÉRMINO DE PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria prescribirá si transcurridos cinco (5) años desde la ocurrencia de la falta, no ha expedido fallo sancionatorio y ejecutoriado.

El término se contará cuando se trate de faltas instantáneas a partir del 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.

ARTÍCULO 29. - TÉRMINO DE PRESCRIPCIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA. La sanción disciplinaria prescribe en un término de cinco (5) años, contados a partir de la ejecutoria del fallo. Dentro de ese término debe quedar en firme el Auto o la Resolución que hace efectiva la sanción.

ARTÍCULO 30. – INTERRUPCIÓN DE LA PRESCRIPCIÓN. La prescripción se interrumpirá con la notificación del fallo de primera instancia. Interrumpida la prescripción, esta se producirá sí. transcurridos dos (2) años desde la notificación del fallo de primera instancia no se notifica la decisión de segunda instancia.

ARTÍCULO 31. - RENUNCIA A LA PRESCRIPCIÓN. El sujeto disciplinable podrá renunciar a la prescripción de la acción disciplinaria. En este caso la acción solo podrá proseguirse por un término máximo de dos (2) años contados a partir de la presentación personal de la solicitud, vencido el cual, sin que se hubiese proferido y ejecutoriado el respectivo fallo, no procederá decisión distinta a la de la declaración de la prescripción.

CAPÍTULO XI
LLAMADO AL ORDEN INTERNO

ARTÍCULO 32. PRESERVACIÓN DEL ORDEN INTERNO. Cuando se trate de actos que contraríen en menor grado el orden administrativo y académico al interior de cada Facultad, programa o dependencia de la Universidad, y ello no afecte sustancialmente los deberes asignados al docente, el Decano deberá llamar la atención al autor del hecho sin necesidad de acudir a formalismos procesales. Dicho llamado de atención no será anotado en la hoja de vida del docente, ni generará antecedente disciplinario. En estos eventos tampoco habrá lugar a proceso disciplinario, salvo que trascienda de infracciones en menor grado.

PARÁGRAFO 1. El llamado de atención del Decano debe hacerse en privado; para los casos en los que los docentes pertenezcan a programas cuya estructura no contempla la figura de decanatura, será el docente con funciones de dirección quien deberá realizar el llamado de atención.

PARÁGRAFO 2. Si dentro del proceso disciplinario se evidencia por parte del funcionario competente en etapa de instrucción que, la conducta investigada no contraría en mayor grado el orden administrativo y legal de la Universidad, se dispondrá el archivo de las diligencias y las recomendaciones pertinentes al jefe inmediato.

CAPITULO XII
INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES

ARTÍCULO 33. RÉGIMEN DE INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. Los docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca estarán sometidos al régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflictos de intereses determinados por la Constitución Política y la normatividad legal y reglamentaria vigente, así como a los estatutos y acuerdos.

ARTÍCULO 34. CONFLICTO DE INTERESES. El conflicto de intereses que no haya sido puesto en conocimiento de la administración por iniciativa del docente, se considerará falta gravísima contra la administración, cuando aquel se hiciere evidente o atentare las actividades, los intereses, los fines, los principios, la misión, la visión y los objetivos de la Universidad.

CAPITULO XIII
PROCEDIMIENTO

ARTÍCULO 35. – REMISIÓN A LA LEY 1952 DE 2019. Para los asuntos no regulados en el presente estatuto se aplicará de manera supletoria lo dispuesto en la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 o la norma vigente o la norma que la modifique o reemplace.

ARTÍCULO 36. - RADICACIÓN DE QUEJAS O INFORMES. Toda queja o informe relacionado con la presunta responsabilidad disciplinaria de un docente de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca debe ser radicada ante el Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario.

Cuando otra dependencia de la Universidad reciba una comunicación de esa naturaleza, deberá remitirla por competencia, inmediatamente al Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario

ARTÍCULO 37. - INDAGACIÓN PREVIA. En caso de que la información contenida en la noticia disciplinaria no permita identificar o individualizar al posible autor de la conducta, se adelantará indagación previa por parte del Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario, en los términos previstos en la ley disciplinaria.

Si en desarrollo de la indagación previa no se logra identificar o individualizar al posible autor o se determine que no procede la investigación disciplinaria, se ordenará su archivo. Esta decisión no hará tránsito a cosa juzgada material.

ARTÍCULO 38. - DECISIÓN INHIBITORIA. Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria, se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia, sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, o cuando la acción no puede iniciarse, el Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario se inhibirá de iniciar actuación alguna. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

PARÁGRAFO. Las quejas falsas o temerarias reconocidas en esa forma en decisión ejecutoriada, originarán responsabilidad patrimonial en contra del denunciante o quejoso, en los términos que establece la ley disciplinaria.

ARTÍCULO 39. - INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA. Cuando, con fundamento en la noticia disciplinaria o en la indagación previa se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario abrirá la investigación disciplinaria, la cual se surtirá de conformidad con lo previsto en el Código General Disciplinario.
Las ritualidades propias de la investigación serán las fijadas en la ley disciplinaria, respetando las oportunidades de los sujetos procesales de actuar durante la etapa, lo que incluye la posibilidad de presentar alegatos precalificatorios.

ARTICULO 40. - EVALUACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN. Recibidos los alegatos precalificatorios o al culminar el término previsto para ello, el Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario, mediante decisión motivada, evaluará el mérito de las pruebas recaudadas y formulará pliego de cargos al docente disciplinable o terminará la actuación y ordenará el archivo, según corresponda.

En caso de formular pliego de cargos, dicha decisión deberá contener:

a) La identificación del autor o autores de la falta.
b) La denominación del cargo o la función que desempeñaba en la época de comisión de la conducta.
c) La descripción y determinación de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.
d) Las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de la conducta.
e) El análisis de la ilicitud sustancial del comportamiento.
f) El análisis de la culpabilidad.
g) El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados.
h) La exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta.
i) El análisis de los argumentos expuestos por los sujetos procesales.

PARÁGRAFO. El pliego de cargos se notificará a los sujetos procesales en la forma prevista en los artículos 127 y 225 del Código General Disciplinario, o las normas que lo modifiquen o reemplacen.

Si el docente investigado o su defensor si lo tuviere no se presenta para tal notificación, se procederá a designar un defensor público o estudiante de consultorio jurídico de universidad legalmente reconocida, con quien se surtirá la notificación personal.

ARTICULO 41. - TERMINACIÓN DEL PROCESO DISCIPLINARIO. En cualquier momento de la instrucción en que aparezca demostrado que el hecho atribuido no existió, que la conducta no está prevista en la ley o los reglamentos como falta disciplinaria, que el docente no la cometió, que existe una causal de exclusión de responsabilidad, o que la actuación no podía iniciarse o proseguirse, el Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario, mediante decisión motivada, así lo declarará y ordenará el archivo definitivo de las diligencias.

ARTÍCULO 42. - DESARROLLO DEL JUZGAMIENTO. Surtidas las notificaciones del pliego de cargos el expediente se trasladará a la Oficina Jurídica, competente para realizar el juzgamiento en primera instancia.

Las ritualidades propias del juzgamiento serán las fijadas en la ley disciplinaria, respetando las oportunidades de los sujetos procesales de actuar durante la etapa, lo que incluye la posibilidad de presentar alegatos de conclusión o previos al fallo.

ARTÍCULO 43. – IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES. Las solicitudes de impedimentos o de recusación que se presenten en contra del coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario o del jefe de la Oficina Jurídica, para desarrollar la función pública asignada mediante el presente Acuerdo, serán resueltas por el Rector o por quien delegue. En caso de ser aceptado el impedimento o la recusación, el expediente será avocado por el funcionario designado por el Rector.

ARTÍCULO 44. – FALLO DE PRIMERA INSTANCIA. El jefe de la oficina Jurídica proferirá el fallo en el término previsto en la ley disciplinaria. El fallo debe constar por escrito y contener lo siguiente:

a) La identidad del disciplinable.
b) Un resumen de los hechos.
c) El análisis de las pruebas en que se basa.
d) El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas.

e) El análisis de la ilicitud del comportamiento.
f) El análisis de culpabilidad.
g) La fundamentación de la calificación de la falta.
h) Las razones de la sanción o de la absolución, y
i) La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutiva.

PARÁGRAFO. El fallo será notificado personalmente en los términos de ley. Si no fuera posible hacerlo en los plazos correspondientes, se hará por edicto. Contra el fallo de primera instancia procede el recurso de apelación, el cual deberá interponerse en los términos previstos en la ley disciplinaria.

ARTÍCULO 45. - SEGUNDA INSTANCIA. El fallo de segunda instancia será competencia del Secretario General, quien deberá decidir por escrito, en los términos que dispone el Código General Disciplinario o la norma que lo modifique o reemplace.

El recurso de apelación otorga competencia al Secretario General para revisar únicamente los aspectos impugnados y aquellos otros que resulten inescindiblemente vinculados al objeto de impugnación.

ARTÍCULO 46. - REGISTRO DE SANCIONES. Ejecutoriado el fallo sancionatorio, deberá remitirse copia al Grupo Interno de Trabajo de Control Disciplinario quien, tratándose de sanciones impuestas a servidores públicos docentes, realizará la comunicación ante la Oficina de Registro y Control de la Procuraduría General de la Nación, para efectos del registro de la sanción.

También se remitirá copia del fallo sancionatorio a la Subdirección de Talento Humano, para que repose en la hoja de vida del docente.

ARTICULO 47. - EJECUCIÓN DE LA SANCIÓN. Al Rector corresponde la ejecución de la sanción, a lo cual procederá mediante acto administrativo contra el cual no procede recurso alguno.

Copia de ese acto se enviará a la Subdirección de Talento Humano, para que repose en la hoja de vida del docente sancionado.

ARTÍCULO 48. - APLICACIÓN. Las actuaciones y procesos disciplinarios que se encuentren en curso a la entrada en vigencia de este Acuerdo, se surtirán bajo las reglas del Régimen Disciplinario vigente al momento en que se materializó la posible falta. Lo anterior, sin perjuicio de la aplicación del principio de favorabilidad.

ARTÍCULO 49. - REGLAMENTACIÓN. El Rector dictará las medidas reglamentarias, administrativas y presupuestales que sean indispensables para poner en ejecución lo dispuesto en el presente acuerdo.

ARTÍCULO 50. - VIGENCIA DEL ACUERDO 043 DE 2021. Los artículos del Acuerdo 043 de 2021 del Consejo Superior Universitario, Estatuto de los Docentes de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, que no hacen parte del Régimen Disciplinario Docente que se establece mediante el presente acto administrativo, se mantienen incólumes.

ARTÍCULO 51. - VIGENCIA. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y modifica las disposiciones que le sean contrarias, en especial los artículos 69 al 121 del Acuerdo 043 de 2021.

ARTÍCULO 52. El presente Acuerdo surte trámite ante el Consejo Superior Universitario para su análisis.

Dado en Bogotá D.C., a los xx días del mes de xxx de 2023

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

La Presidente del Consejo,

MARÍA RUTH HERNÁNDEZ MARTÍNEZ

El Secretario General,

OMAR HERNANDO ALFONSO RINCÓN

Elaboró: Hedy Andrés Laverde Castillo – Profesional Especializado - Secretaría General

Revisó:
Myriam Sepúlveda López, Vicerrectora Académica
Luz Esperanza Guzmán Bautista, Vicerrectora Administrativa y Financiera
Maricela Botero Grisales, Vicerrectora de Investigación, Innovación y Extensión
Adriana May-Ling Caicedo Sánchez, Decana Facultad Ciencias de la Salud
Myriam Sepúlveda López, Decana Facultad de Ciencias Sociales
Julio César Orjuela Peña, Decano Facultad Ingeniería y Arquitectura
Over Humberto Serrano Suárez, Decano Facultad de Derecho
Oscar Orlando Martínez Ladino, Decano Facultad de Administración y Economía
Ramiro Rada Perdigón, Docente con Funciones de Dirección Programa de Ciencias Básicas
Claudia Samaris Rodríguez Contreras - Jefe Oficina Jurídica