

**CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA
CONSEJO DIRECTIVO ORDINARIO
ACUERDO NUMERO 154-23
DEL 3 DE MAYO DE 2023**

*(POR MEDIO DEL CUAL SE APRUEBA EL REGIMEN DISCIPLINARIO DE LA
CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA CUL)*

*EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACION UNIVERSITARIA
LATINOAMERICANA CUL en uso de sus facultades estatutarias otorgadas
por resolución No. 8923 del 6 de junio de 2014 expedida por el Ministerio de
Educación Nacional y.*

CONSIDERANDO QUE:

- *El Artículo 69 de la Constitución Política Colombiana junto con la Ley 30 de 1992 garantiza la autonomía universitaria.*
- *El Artículo 28 de la Ley 30 de 1992, reconoce a las universidades el derecho a establecer, arbitrar, aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.*
- *El literal j del Artículo 31 de los Estatutos Generales de la Corporación Universitaria Latinoamericana- CUL, consagra dentro de las funciones del Consejo Directivo, aprobar los reglamentos para el correcto funcionamiento de la institución.*
- *El propósito del régimen disciplinario es garantizar que la actividad docente y administrativa en la Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL, se realice conforme a los principios establecidos por la ética, la integridad moral y la búsqueda permanente de la calidad académica.*

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el régimen disciplinario de la Corporación Universitaria Latinoamericana CUL.

REGIMEN DISCIPLINARIO

CORPORACION UNIVERSITARIA LATINOAMERICANA CUL

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES Y PRINCIPIOS RECTORES

Artículo No. 1. El propósito del régimen disciplinario es garantizar que la actividad docente y administrativa en la Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL, se realice conforme a los principios establecidos por la ética, la integridad moral y la búsqueda permanente de la calidad académica.

Artículo No. 2. El presente régimen disciplinario promulga la igualdad en el uso de los instrumentos de defensa y establece las garantías referidas al debido proceso, al que tienen derecho los profesores y personal administrativo durante su participación en un proceso disciplinario.

Artículo No. 3. La potestad disciplinaria se encuentra en cabeza de la Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL, en tal virtud las autoridades investidas de potestad disciplinaria en el presente régimen son las únicas llamadas a conocer de los procesos que por la comisión de alguna de las faltas previstas en el presente reglamento cometa alguno de sus destinatarios y la imposición de sanciones.

Artículo No. 4. El presente régimen disciplinario rige para todo el personal docente y administrativo adscrito a la institución, independientemente de su forma de contratación. Y cuando incurran en falta disciplinaria al interior de la Corporación Universitaria Latinoamericana CUL-, de la misma forma en cualquier otra actividad en la que se represente a la institución dentro del territorio nacional y extranjero.

Artículo No. 5. Principios rectores: Son principios rectores del presente régimen disciplinario:

DEBIDO PROCESO. Todo personal docente o administrativo tiene derecho a que se le siga el procedimiento consagrado en este régimen, para defensa de sus derechos, cuando quiera que sea investigado por motivos disciplinarios. Deberá ser investigado y sancionado por funcionario competente, con seguimiento estricto a las formas propias de la actuación disciplinaria señaladas en el presente régimen.

PRESUNCIÓN DE INOCENCIA. A quien se atribuya una falta disciplinaria, se presume inocente mientras no se declare su responsabilidad de conformidad con lo establecido en este régimen. Durante la actuación, toda duda razonable se resolverá a favor del investigado cuando no haya modo de eliminarla.

IGUALDAD ANTE LA NORMA DISCIPLINARIA. Las autoridades disciplinarias tratarán de modo igual a los todos, puestos en igualdad de circunstancias, sin establecer discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

DERECHO A LA DEFENSA. Durante la actuación disciplinaria todo personal tiene derecho a defenderse. Podrá presentar las evidencias pruebas que considere pertinentes y solicitar que se tengan como evidencias documentos o declaraciones de terceros. La autoridad disciplinaria deberá considerarlas siempre que sean pertinentes o necesarias.

DIGNIDAD HUMANA. Quien intervenga en la actuación disciplinaria será tratado con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano.

LEGALIDAD. El personal docente o administrativo en los casos previstos en este régimen sólo serán investigados y sancionados disciplinariamente por comportamientos que estén descritos como falta en la normativa vigente al momento de su realización.

CULPABILIDAD. Para los efectos de este régimen las faltas solo serán sancionables a título de dolo o culpa, queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva.

FAVORABILIDAD. Para efectos de este régimen, el acuerdo permisivo o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia al restrictivo o desfavorable. Este principio rige también para quien esté cumpliendo la sanción.

GRATUIDAD DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. Ninguna actuación procesal causará erogación a quien intervenga en el proceso, salvo el costo de las copias solicitadas por los sujetos procesales.

PROHIBICIÓN DE DOBLE INCRIMINACIÓN. El personal docente o administrativo del presente régimen cuya situación se haya decidido mediante decisión que tenga fuerza vinculante, proferidos por funcionario competente, no será sometido a nueva investigación y juzgamiento disciplinarios por el mismo hecho, aun cuando a este se le dé una denominación distinta.

CRITERIOS PARA LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN. La imposición de cualquier sanción disciplinaria deberá responderá los principios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios que fija este régimen.

Artículo No 6. Constituye falta disciplinaria y da lugar a imposición de sanción la comisión de cualquiera de las conductas previstas como tales en el presente régimen disciplinario. Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión. Y solo serán sancionables a título de dolo o culpa.

Artículo No 7. CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA. No habrá lugar a responsabilidad disciplinaria cuando:

- a. Se obre en circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito.
- b. Se obre en estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.
- c. Se obre en legítimo ejercicio de un derecho o de una actividad lícita.
- d. Se obre para salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, debido a la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.
- e. Se obre por insuperable coacción ajena o miedo insuperable.

f. Se obre con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.

g. Se actúe en situación de inimputabilidad. No habrá lugar al reconocimiento de inimputabilidad cuando el sujeto disciplinable hubiere preordenado su comportamiento.

Artículo No 8. CAUSALES EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. Son causales de extinción de la acción disciplinaria las siguientes:

1. La muerte del disciplinable.
2. La prescripción de la acción disciplinaria.

Parágrafo: El desistimiento de quien presente el queja o informe no extingue la acción disciplinaria.

Artículo No 8. DE LA PRESCRIPCIÓN. La acción disciplinaria prescribe en un (1) año, contado para las faltas instantáneas desde el día de su consumación y para las de carácter permanente o continuado desde la realización da el último acto ejecutivo de la misma. Cuando fueren varias las conductas disciplinadas en un solo proceso, la prescripción de las acciones se cumple independientemente para cada una de ellas. La sanción disciplinaria prescribirá en el término de un año (1), contado a partir de la ejecutoria de la providencia que la interponga.

Artículo No 9. CLASES DE FALTAS Para los efectos del presente régimen disciplinario. las faltas se clasifican en:

- a. Faltas Leves.
- b. Faltas Graves.

Artículo No 10. Son faltas leves:

- a. No asistir sin justa causa a su lugar de trabajo o no cumplir con la jornada laboral establecida por la Institución.
- b. Dejar de asistir a los eventos institucionales que tengan relación con el cargo y que estén programados por la institución sin justa causa.

- c. Dejar de entregar los productos de investigación o las calificaciones de las evaluaciones realizadas, en las fechas señaladas por la Institución y el programa.
- d. Usar las redes corporativas, los sistemas telemáticos, los equipos, medios informáticos y el correo electrónico que la institución pone a su disposición, para fines personales o en forma diferente a ubicar información sobre las labores propias de su empleo.
- e. No atender al personal de la institución, los estudiantes y al público en general con el cuidado, respeto, esmero y agrado que requieren los servicios que presta la institución.
- f. Abstenerse de utilizar en la jornada laboral, los implementos de seguridad que le han sido suministrados para el desempeño de su labor.
- g. No cumplir las normas relacionadas con el sistema de gestión ambiental y sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- h. Abandonar temporalmente el puesto de trabajo durante la jornada laboral sin autorización.
- i. Incumplimiento por primera vez de uno o más de los deberes consagrados en los Estatutos Generales y Estatuto Profesorial o de cualquier reglamento de la institución.

Artículo No 11. Son faltas graves:

- a. Cometer una conducta objetivamente tipificada en la ley penal como delito, sancionable a título de dolo dentro de la Institución o en contra de ella.
- b. Provocar, amenazar, o agredir física o moralmente a estudiantes, profesores, o autoridades académicas o personal administrativo.
- c. Aparecer como autor de una obra científica, literaria o artística protegida por los derechos de autor sin serlo y /o reproducir en trabajos propios, extractos de obras sin tener la autorización del autor, u omitiendo mencionar la fuente y el autor de la misma.

- d. Ejecutar sistemáticamente faltas calificadas como leves en el presente régimen.
- e. Haber sido objeto de tres sanciones de suspensión por motivos diferentes.
- f. La incompetencia o ineptitud comprobada en el desempeño de sus funciones.
- g. Solicitar o aceptar directamente o por interpuesta persona, para sí o para un tercero comisiones o dádivas en dinero o en especie por cualquier concepto.
- h. Presentarse a laborar en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias estimulantes o estupefacientes a la realización de sus actividades.
- i. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que, con autorización legal, puedan llevar los vigilantes o guardias de seguridad.
- j. Incurrir en actos u omisiones de violencia de género, psicológica o sexual, que se traduce en conductas abusivas dirigidas a perseguir, chantajear e intimidar con el propósito o efecto de crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para la víctima y/o incurrir en conductas relacionadas con acoso laboral.
- k. Incurrir en cualquier conducta de violencia o acoso sexual o género, o discriminación.
- l. Cometer actos de violencia de hecho o de palabra que ocurran, en el ejercicio de sus funciones, en contra de cualquier miembro de la comunidad institucional, autoridades, ciudadanos o colectivos sociales.
- m. Crear un entorno de desigualdad, ofensivo, humillante, hostil o vergonzoso para cualquier miembro de la comunidad institucional.
- n. Falsificar o expedir fraudulentamente títulos, certificados u otros documentos que pretendan certificar dolosamente estudios superiores. También falsificar documentos institucionales a beneficio propio o de terceros.
- o. Sustraer del establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, sin permiso escrito y firmado por el empleador por quien haga sus veces.
- p. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

- q. Realizar a favor de personas diferentes a la institución cualquier labor dentro del lugar o en horas de trabajo, o ejecutar fuera de dichas labores otras que afecten su capacidad de trabajo.
- r. Todo acto de indisciplina, mala fe, o discusiones durante la jornada de trabajo.
- s. El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo.
- t. El reiterado incumplimiento de la jornada de trabajo sin justa causa o sin permiso de la institución.
- u. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, o que amenace o perjudique los elementos o edificaciones de la institución.
- v. La extralimitación injustificada en el ejercicio de las funciones propias del cargo.
- w. Suministrar a extraños y sin autorización expresa de sus superiores datos relacionados con la organización, producción o cualquiera de los sistemas y procedimientos de la institución.
- x. No informar u ocultar hechos que afecten el funcionamiento y la seguridad de la institución.
- y. Suplantar personas o autoridades de la institución o permitir sustituir o suplantar a un docente o estudiante en la presentación de una actividad evaluativa.
- z. Utilizar las calificaciones con fines diferentes a los académicos.
- aa. Solicitar o aceptar favores, dinero o cualquier tipo de retribución a cambio de modificaciones en las calificaciones o de la elaboración de trabajos académicos para que docentes o estudiantes los presenten como propios.
- bb. Producir, portar, expender o inducir a otros a la producción, porte, expendio o consumo de sustancias psicoactivas ilícitas.
- c.c Actuar estando incurso en un conflicto de intereses con la institución que dé lugar a beneficios personales, sin declararse impedido.

d.d. No utilizar las herramientas pedagógicas y didácticas implementadas por la institución para la atención educativa de los estudiantes con discapacidad o vulnerabilidad.

Parágrafo: Adicional a las faltas contempladas anteriormente, también lo será el incumplimiento de sus deberes y la extralimitación en sus derechos.

Artículo No 12. La Corporación Universitaria Latinoamericana – CUL, podrá imponer a sus profesores y personal administrativo, las siguientes sanciones, según la gravedad de los hechos en que se incurra, atendiendo siempre a consideraciones de justicia y bien común. Son sanciones las siguientes:

- *Amonestación Escrita* con copia a la hoja de vida: Consiste en un llamado de atención formal y por escrito que se hace por haber incurrido por primera vez en una falta leve.
- *Suspensión del Contrato de Trabajo:* Consiste en la suspensión temporal del contrato de Trabajo, será de uno (1) a treinta días (30), sin derecho a remuneración, se aplica en caso de reiteradas faltas leves y una falta grave.
- *Terminación del Contrato de Trabajo:* Máxima sanción disciplinaria aplicable, y que implica la cancelación del contrato de trabajo; solo aplica en caso de faltas graves.

Artículo No 13. CRITERIOS AGRAVANTES DE RESPONSABILIDAD. Se consideran circunstancias agravantes las siguientes:

- a. Reincidencia en la falta.
- b. Realizar el hecho en complicidad con estudiantes u otro profesor o trabajador de la institución.
- c. Pagar para obtener la complicidad de otro estudiante, personal de la Institución o persona ajena a la misma.
- d. Cometer la falta por aprovechamiento de confianza depositada por un superior o aprovechando su calidad de superior jerárquico.
- e. Cometerla falta para ocultar otra.
- h. Huir a la responsabilidad o atribuírsela a otro u otros.

- i. Infringir varias obligaciones con la misma acción u omisión.
- j. Existir premeditación del infractor para realizar el hecho.

Artículo No 14. CRITERIOS ATENUANTES DE LA SANCIÓN Serán circunstancias atenuantes, las siguientes:

- a. Buena conducta anterior.
- b. Haber sido inducido por un superior a cometer la falta.
- b. El confesar la falta oportunamente.
- c. Procurar, a iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado antes de iniciarse el proceso disciplinario.

Artículo 15. PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGACION E IMPOSICION DE SANCIONES DISCIPLINARIAS: Se establece el procedimiento para la investigación de conductas disciplinarias e imposición de sanciones:

No.	Actividad	Responsable	Evidencia/Registro
1.	<p>La actuación disciplinaria podrá iniciarse de oficio, por informe, denuncia o queja que presente quien crea que se ha cometido una falta disciplinaria por parte de un trabajador de la institución.</p> <p>Puede presentarse la queja, denuncia o informe ante el cualquier Vicerrectoría, Decano, director de programa o Jefe de Departamento, la cual debe formularse dentro de los dos meses contados a partir de la ocurrencia del hecho causal de la queja, so pena, de caducidad de la acción.</p>	Trabajador de la Institución	Queja, denuncia o informe

2.	Los anteriores presentaran por escrito ante oficina de Talento Humano, los fundamentos facticos o evidencias que soporten la falta.	Vicerrectorías, o Director de programa o Jefe de Departamento.	Queja, denuncia o informe. Evidencias correspondientes.
3.	Teniendo en cuenta los hechos y las pruebas, se determinará si existe merito para abrir o no la investigación, y así iniciar el proceso disciplinario. ¿Apertura de proceso? No, ir a actividad 8 Si, ir a actividad 4	Director de Talento Humano	Queja, denuncia o informe. Evidencias correspondientes
4.	Citar al trabajador involucrado mediante comunicación escrita, para que se presente, quien puede presentarse acompañado de dos (2) compañeros de trabajo quienes también serán oídos y estarán como testigos, si así lo considerara conveniente el trabajador.	Asistente de Talento Humano	Comunicado escrito de citación en el cual se especifica, lugar, fecha, hora y los hechos objeto de investigación.
5.	Entrevistar al trabajador, y formular las preguntas según el caso en investigación, lo cual quedará consignado en el acta correspondiente.	Director de Talento Humano	Acta de descargos
6.	Una vez se complete y finalice la investigación, se valorará los hechos y pruebas arrimadas al expediente para tomar la decisión, se tendrá en cuenta si existió causal de falta grave o falta leve para imponer el tipo de sancion,	Director de Talento Humano	Pruebas, acta de descargos, actas de reunión u otras evidencias que se generen según cada caso.

	en caso contrario se procederá a archivar el proceso.		
7.	Notificar por escrito al trabajador sobre la decisión (sanción) y las medidas que se vayan a adoptar. La cual tendrá un plazo perentorio de 30 días, contados a partir de la finalización de la investigación.	Director de Talento Humano	Comunicado por escrito sobre la decisión del caso y acta de cierre.
8.	En caso de determinarse que no existe merito para abrir e iniciar el proceso disciplinario, se procederá levantar un acta con el archivo proceso con la justificación respectiva.	Director de Talento Humano	Acta de cierre.

Vigilada Mineducación
Aprobada mediante resolución No. 8103

Parágrafo. El trabajador que se encuentre debidamente notificado por tres (3) veces, en los términos a que se refiere el numeral 4 del presente artículo y no hubiere sido posible adelantar la diligencia de descargos por su renuencia a concurrir a la misma, sin causa plenamente justificada, se le impondrá de inmediato la sanción disciplinaria correspondiente. En caso de que el trabajador se niegue a firmar el acta de descargos, se dejará constancia firmada ante un testigo.

DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 16. Para los casos de acoso sexual, discriminación o de violencia de sexual o género, se tendrá en cuenta los procedimientos establecidos para tal fin, en los protocolos que incorporen los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación, basada en género, establecidos por la institución.

Artículo 17. Derogatoria: Este régimen deroga el artículo 60- CAPÍTULO XVII ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS. CAPÍTULO XVIII PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS del Acuerdo 133 del 31 de Enero de 2022- Reglamento Interno de trabajo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El presente acuerdo rige a partir de su aprobación y deroga todos los que sean contrarios.

¡COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE!

Dado en Barranquilla, a los 3 días del mes de Mayo de 2023.

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretaria General.


JAIME DÍAZ ARENAS
Presidente


LUISA DÍAZ DAGAND
Secretaria General.