

ACUERDO Nro.18
01 de julio de 2022
ASAMBLEA GENERAL

**“Por medio del cual se expide el Estatuto de profesores de cátedra de la
CORPORACIÓN INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA SALUD COLOMBIA
UNISALUD”**

CONSIDERADO:

Que el artículo 123 de la Ley 30 de 1992 señala que el régimen de personal docente de educación superior será el consagrado en los estatutos de cada institución; UNISALUD, en cumplimiento a esta disposición de orden legal y en ejercicio de la autonomía universitaria consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia expide el estatuto del catedrático cumpliendo los aspectos exigidos y en consecuencia,

ACUERDA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Profesor. El profesor de UNISALUD se identifica por su alto valor académico, por el aporte al cumplimiento de la misión y del Proyecto Educativo Institucional, por su compromiso con los valores de la institución, los procesos de enseñanza y procura del aprendizaje de los estudiantes y por el desarrollo de las funciones de docencia, investigación y proyección social.

El profesor se distingue por su excelencia académica, por ser una persona íntegra, por estar siempre abierto al cambio, porque sus propósitos profesionales van alineados con las necesidades institucionales y por servir de referente inspirador para sus estudiantes actuales y profesionales del futuro.

El profesor de la institución asume con responsabilidad y total respeto el presente estatuto y demás normas institucionales que lo modifiquen, desarrollen o reglamenten, así como todas las normas y procedimientos que rigen la vida universitaria relacionada o no con su rol de profesor de la institución.

CAPÍTULO II

DEBERES Y DERECHOS

ARTÍCULO 2. Deberes de los catedráticos. Los profesores catedráticos de la institución tendrán los siguientes deberes.

- a.** Conocer, practicar y promover los valores institucionales.
- b.** Cumplir con el contrato y el reglamento interno de trabajo.
- c.** Conocer y cumplir los estatutos, reglamentos, procesos, procedimientos, políticas y demás normas institucionales.
- d.** Participar en la construcción del conocimiento e incorporarlo a actividades de enseñanza en su labor diaria.
- e.** Usar en forma adecuada en buen nombre de la institución, así como abstenerse de emitir juicios que puedan afectar negativamente su reputación.
- f.** Acatar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de profesor de la institución, respetando también los enfoques e intereses académicos de sus pares.
- g.** Mantenerse actualizado en su campo de formación profesional y su formación pedagógica en aras de garantizar la calidad de los procesos de enseñanza
- h.** Tratar con cordialidad y respeto a todos los miembros de la comunidad universitaria y a abstenerse de realizar conductas constitutivas de cualquier tipo de discriminación o acoso.
- i.** Seguir los conductos regulares para tramitar sus solicitudes.
- j.** Informar hechos de su conocimiento que pudiesen constituir falta disciplinaria o conductas punibles realizadas por algún miembro de la comunidad universitaria.
- k.** Dar crédito a la institución en los productos y procesos que resultan de su trabajo en la Institución.
- l.** Participación en los procesos de evaluación docente.
- ll.** Mantener actualizados los programas de curso de los cursos que le son asignados.
- m.** Contribuir a la formación integral de los estudiantes
- n.** Dar respuesta oportuna a las solicitudes y reclamaciones de los estudiantes en función de su rol de profesor.
- ñ.** Cumplir con los demás deberes que le impone el presente estatuto y demás normas institucionales.

ARTÍCULO 3. Derechos de los catedráticos. Los catedráticos de la institución tienen los siguientes derechos.

- a. Gozar de libertad de cátedra, de expresión y de pensamiento.
- b. Presentar solicitudes y reclamaciones respetuosas ante las diferentes autoridades de la institución.
- c. Participar y beneficiarse de programas derivados de la política de desarrollo profesoral.
- d. Recibir tratamiento respetuoso por parte de los miembros de la comunidad universitaria.
- e. Conocer los criterios de evaluación del desempeño de los profesores y los resultados de los procesos de evaluación que se adelanten por parte de la institución.
- f. Recibir reconocimientos y estímulos en virtud de los logros derivados de su producción académica, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la institución.
- g. Utilizar en forma adecuada las instalaciones y servicios de la institución orientados a su función profesoral y su bienestar; así como las herramientas tecnológicas dispuestas al servicio del proceso de enseñanza en aras de garantizar el desempeño eficiente de su labor.
- h. Contar con la garantía de protección de sus datos personales de acuerdo con lo establecido en la Ley.

CAPÍTULO III

SELECCIÓN Y VINCULACIÓN

ARTÍCULO 4. Selección. Es el proceso mediante el cual se realiza la vinculación de los profesores a la institución, el cual depende del cumplimiento de criterios legales, personales, profesionales, pedagógicos, académicos y científicos, que defina la institución en sus procesos de selección y contratación y demás normas institucionales que los modifiquen, adicionen o reglamenten y en concordancia con el Proyecto Educativo Institucional.

Las necesidades de contratación de los profesores se originan en los programas para satisfacer ciertos intereses académicos; definidas las vacantes de conformidad con los perfiles requeridos, la institución podrá realizar convocatoria pública en los medios de comunicación que tenga a bien ó difusión amplia en la comunidad académica nacional e internacional para conseguir la postulación de los mejores candidatos.

La vinculación de un profesor debe obedecer al estudio de sus calidades profesionales, académicas y humanas y por su puesto a la conveniencia de su perfil para el programa académico al cual estará adscrito.

ARTÍCULO 5. Proceso de inducción de profesores. La institución definirá el proceso de inducción de los profesores nuevos, el cual incluirá temáticas relacionadas con las funciones misionales de la institución (docencia, investigación y proyección social), así como los procesos administrativos de la institución.

Este proceso de inducción comprende entre otras actividades la visita guiada por las instalaciones de la institución, presentación de los funcionarios, entrega de portafolio de



servicios y herramientas tecnológicas dispuestos para funciones académicas relacionadas con su rol de profesor, así como los de bienestar, socialización de normas institucionales, capacitaciones y presentación de la política de desarrollo profesoral.

ARTÍCULO 6. Tipo de vinculación. Los profesores catedráticos serán vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un (1) año, el cual podrá ser prorrogable cuantas veces sea necesario y en concordancia con los periodos lectivos que se establezcan en el calendario académico. El monto del contrato dependerá de las horas de docencia asignadas al profesor.

ARTÍCULO 7. Criterios de vinculación. Los requisitos de ingreso de los catedráticos serán definidos por el área de gestión humana, dando respuesta a lo requerido por los programas académicos.

ARTÍCULO 8. Carga académica. Consiste en la asignación de cursos, la cual es variable de conformidad a la asignación de cursos de cada periodo académico y a las novedades que se puedan presentar en desarrollo del mismo.

ARTÍCULO 9. Dedicación. Su tiempo de dedicación está definido por horas cátedra, orientadas únicamente a la función misional de la docencia.

CAPÍTULO IV

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

ARTÍCULO 10. Licencias. Los profesores de planta podrán solicitar licencias remuneradas o licencias no remuneradas y la institución se reserva el derecho a otorgarlas o no en los términos previstos en la normatividad que expida para regular el tema.

La licencia remunerada podrá solicitarse cuando el profesor la requiera para la realización de alguna actividad de índole académica.

La licencia no remunerada podrá solicitarse cuando el profesor la requiera para asuntos personales o profesionales ajenos a la institución.

ARTÍCULO 11. Permisos. Los profesores podrán solicitar los permisos que requieran y la institución se reserva el derecho de concederlos o no. En todo caso, la institución expedirá la reglamentación correspondiente a los permisos de los profesores.

ARTÍCULO 12. Estímulos y reconocimientos. El consejo directivo será la autoridad institucional con la competencia para exaltar y otorgar reconocimientos a los profesores que obtengan logros en el ámbito académico.

Así mismo, otorgará auxilios económicos para formación continua a los catedráticos, de acuerdo a las políticas de desarrollo profesoral que se expidan para tal fin.

CAPÍTULO V

LA EVALUACION

ARTÍCULO 13. Proceso de Evaluación Profesoral. La evaluación es un proceso periódico que se realiza a los profesores catedráticos al finalizar cada semestre para medir el nivel de cumplimiento de sus obligaciones derivadas del contrato de trabajo; así mismo, es una herramienta necesaria para valorar otros aspectos del desempeño del profesor como el compromiso institucional, relaciones interpersonales, puntualidad, cumplimiento y responsabilidad.

El proceso de evaluación del profesor incluye su autoevaluación e involucra diferentes actores, entre ellos, los decanos o jefes de programa y los estudiantes, siendo estos últimos quienes a través de un componente de apreciación califican la labor del profesor en diferentes dimensiones.

La evaluación profesoral debe caracterizarse por ser un proceso de seguimiento serio, objetivo y formativo que valora el rol del profesor en la institución y procura a través de actas de compromiso fortalecer aquellas debilidades que queden evidenciadas en la evaluación en función de su permanencia en la institución.

Parágrafo 1. Todo profesor de la institución está sujeto a los procesos de evaluación que realice la institución, de conformidad con las políticas de desarrollo profesoral y demás reglamentaciones que se expidan en materia de evaluación.

Parágrafo 2. Los resultados negativos de la evaluación durante 2 periodos consecutivos de los catedráticos se entienden como causal para no contratación para un próximo periodo de conformidad con las políticas de evaluación que la institución expida.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 14. Propósito. La inobservancia del presente estatuto, del reglamento de trabajo, el contrato de trabajo y demás obligaciones institucionales derivadas de la práctica académica propia de su rol de profesor o de la vinculación a la institución, pueden ocasionar acciones disciplinarias en aras de establecer la responsabilidad del profesor por incumplimientos de sus compromisos u obligaciones o la comisión de conductas tipificadas como faltas.

ARTÍCULO 15. Garantías. El proceso disciplinario establecido en el presente estatuto se regirá por los principios establecidos en la constitución y las leyes.

ARTÍCULO 16. Ámbito de aplicación. El Régimen disciplinario descrito en el presente estatuto aplica a todos los profesores de la institución.

ARTÍCULO 17. Competencia. Será competencia de gestión humana iniciar, adelantar y expedir las sanciones derivadas de procesos disciplinarios.

ARTÍCULO 18. Faltas Leves. Se consideran faltas leves las siguientes:

- a. Incumplimiento una de sus obligaciones académicas derivadas de su rol como profesor.
- b. Realizar actividades diferentes a sus labores durante la jornada de trabajo.
- c. Cambiar unilateralmente su horario de trabajo sin autorización.
- d. Realizar colectas, ventas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo y durante la jornada laboral.
- e. Utilizar bienes de suministradas por la institución en objetivos distintos del trabajo contratado.
- f. Permitir a un tercero u otro empleado de la institución la realización de sus obligaciones.
- g. No cumplir el horario de ingreso y salida de su jornada de trabajo o ausentarse del puesto de trabajo durante su jornada de manera injustificada.
- h. Facilitar a un tercero el carnet u otro medio para que le registren su ingreso o salida de las instalaciones o recibir de otro empleado el carnet u otro medio para realizar su registro.
- i. Dormir en el sitio de trabajo.
- j. Participar en juegos de azar o similares dentro de la institución durante la jornada laboral.
- k. No usar la dotación suministrada o hacerlo de manera inadecuada.
- l. Distribuir cualquier tipo de documento digital o impreso no autorizado por la institución.
- m. No brindar o brindar en forma inadecuada de un servicio a usuarios internos o externos a la institución o ser grosero, descortés, déspota o irrespetuoso.
- n. Remplazar a otro profesor sin la autorización correspondiente.
- o. Excederse más del tiempo autorizado en permiso o licencia concedido por la institución o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.
- p. No cumplir o ser renuente a trabajar cumpliendo las normas, procesos y procedimientos institucionales.
- q. Entregar por fuera del termino establecido por la institución, los informes o reportes que le sean solicitados con ocasión a sus actividades.
- r. No cumplir oportunamente con las obligaciones que presenten una fecha límite en calendario académico u otro documento institucional que las fije.
- s. Negarse o no facilitar los controles o medidas de seguridad establecidos por la institución.
- t. Faltar por primera vez al trabajo sin justa causa.
- u. Participar en cualquier forma en la promoción, organización o realización de paro, ceses o suspensiones ilegal del trabajo en la institución.
- v. Coartar la libertad para trabajar de otros funcionarios.
- w. Realizar deficientemente el trabajo o realizarlo incumpliendo procesos y procedimientos establecidos.



- x. Permitir o facilitar el ingreso de terceros no autorizados a las instalaciones de la institución sin propósitos conocidos o para cualquier fin no esté debidamente autorizado.
- y. Fumar en los lugares en los que esté prohibido o en donde hacerlo conlleve un riesgo o peligro para las personas o bienes de la institución.
- z. Fijar papeles o carteles o escribir en los muros internos y externos de la institución o retirar, dañar o alterar material publicitario o informativo autorizado de las carteleras institucionales.
- aa. No comunicar de forma inmediata, a las instancias competentes de la institución cuando tenga conocimiento de la ocurrencia de hechos irregulares violatorios a la ley, los reglamentos, órdenes y demás disposiciones internas, cometidos por compañeros de trabajo o por cualquier otra persona dentro de las instalaciones de la institución.
- bb. Cualquier otra omisión o conducta inadecuada que no esté descrita como falta grave.

ARTÍCULO 19. Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

- a. No cumplimiento reiterado o simultáneo de las obligaciones del profesor, contenidas en el presente estatuto, el reglamento de trabajo, contrato de trabajo y demás obligaciones institucionales derivadas de la práctica académica propia de su rol de profesor o de la vinculación a la institución.
- b. Presentar a la institución, cualquier documento o información falsa, dolorosa, incompleta, incorrecta o que no corresponda a la estricta verdad, así no se logre el propósito pretendido con su presentación.
- c. Presentar a un tercero para cualquier efecto, documento o información falsa, dolorosa, incompleta, incompleta o que no corresponda a la estricta verdad, en su calidad de profesor de la institución que pueda generar responsabilidades a la institución con su indebido proceder.
- d. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones y demás, realizadas por un empleado.
- e. Conservar dentro de la institución y en cualquier cantidad licores embriagantes o tóxicos, explosivos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
- f. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcótico o de drogas enervantes, que incida de manera negativa en el cumplimiento de sus funciones o que entorpezca las actividades de sus compañeros.
- g. Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo o lugares en convenio en desarrollo de actividades institucionales.
- h. Revelar información confidencial o de carácter reservado de la institución.
- i. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, productos y elementos de la institución, de manera intencional.
- j. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la institución diferente de lo que es el desarrollo propio de las funciones para las cuales fue contratado.



- k.** Sustraer de las instalaciones de la institución o sitios de práctica, insumos, útiles de trabajo, equipos, muestras, documentos o cualquier bien de la institución sin la debida autorización de la persona competente.
- l.** Realizar actos que pongan en riesgo, su seguridad o la de cualquier miembro de la comunidad universitaria o visitante, sin importar si causa o no un perjuicio.
- m.** Ingerir dentro de la institución o presentarse en las instalaciones de la institución o lugares de práctica bajo el influjo de sustancias psicoactivas o embriagantes.
- n.** Destruir o dañar, cualquier documento de la institución sin autorización.
- o.** Agredir o amenazar en cualquier forma (física, verbal o psicológica) a cualquier miembro de la comunidad universitaria o calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes.
- p.** Hacer negocios o proponer la realización de ellos, valiéndose de la influencia que su posición le permita tener sobre otros empleadores de la institución.
- q.** Utilizar las herramientas tecnológicas de la institución para fines contrarios a la ley o incumplir lo establecido por la política de gestión tecnológica.
- r.** Impartir ordenes o dar instrucciones contrarias a las disposiciones de la institución o a cualquiera de los procedimientos que la misma tiene contemplados.
- s.** Negarse a atender las ordenes, instrucciones y correcciones impartidas por su jefe inmediato o sus superiores; o incitar a otros empleados para que las desconozcan.
- t.** Negarse o ser renuente a desarrollar las funciones que le sean asignadas en los lugares que la institución determine.
- u.** Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros empleados o tomar parte de tales actos.
- v.** Realizar o publicar información falsa, calumniosa denigrante u ofensiva contra la institución o algún miembro de la comunidad universitaria dentro o fuera de ella.
- w.** Retener, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros o bienes de la institución que le hayan sido confinados por algún motivo.
- x.** Recibir dinero para realizar alguna actividad propia de sus funciones o para influir, facilitar, promover cualquier decisión a favor de cualquier persona.
- y.** Ofrecer dinero o cualquier otra dadiva para obtener para beneficio propio o para un tercero.
- z.** Disponer o negociar a beneficio propio o de un tercero de cualquier título valor que le sea entregado a favor de la institución.
- aa.** No atender oportunamente las directrices, normas, políticas y procedimientos adoptados para la implementación del Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y de la financiación del terrorismo SARLAFT.
- bb.** No asistencia a orientar clases por (2) dos sesiones sin justificación aceptada por la institución.

ARTÍCULO 20. Sanciones. Dentro de un proceso disciplinario podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a.** Llamados de atención escritos con copia a la hoja de vida.
- b.** Suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.

PARAGRAFO 1. Durante el tiempo de la suspensión en el trabajo, cesará la obligación por parte del profesor de ejecutar sus funciones y por parte de la institución acarreará el no pago del salario y del respectivo dominical correspondiente a los días de suspensión. Los periodos de suspensión se descontarán para todos los efectos legales a que haya lugar. En todo caso, la sanción definirá la fecha en que inicia y en que termina la suspensión, siendo claro el día en que debe retomar sus labores.

PARAGRAFO 2. En caso que, finalizado el periodo de la suspensión, el profesor no se presenta en su puesto de trabajo, se entenderá como abandono del trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato respectivo.

ARTÍCULO 21. De las faltas. Las faltas tipificadas como leves serán sancionadas por primera vez con un llamado de atención y por segunda vez con suspensión en el trabajo hasta por treinta (30) días.

Si el profesor incurre por tercera vez en alguna (s) de las faltas leves señaladas en el presente estatuto, constituye una falta grave y por lo tanto se configura como justa causa de terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 22. Circunstancias agravación o atenuación de las faltas leves. Para efectos de la aplicación de la sanción, se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias con el objetivo de determinarla:

Circunstancias agravantes:

- a. Realizar en forma premeditada la conducta.
- b. Cometer la conducta para ocultar otra conducta.
- c. Cometer la conducta aprovechando la confianza depositada

Circunstancias atenuantes:

- a. Confesar la conducta antes o durante la diligencia de descargos.
- b. Resarcir o reparar los daños causados con la conducta

ARTÍCULO 23. Investigación preliminar. Luego de conocida una presunta falta por medio del reporte de conducta disciplinable entregado al área de gestión humana por cualquier miembro de la comunidad universitaria o documento que haga sus veces por parte de cualquier tercero, el jefe de la dependencia podrá dar apertura a la indagación preliminar, orientada a identificar la veracidad de los hechos constitutivos de la presunta conducta.

El jefe de gestión humana o quien haga sus veces contará con 15 días hábiles para dar apertura a la investigación previa, contados a partir de la fecha en que recibió el reporte.

La apertura deberá quedar ordenada mediante auto escrito, conteniendo como mínimo la fecha en que la noticia fue de conocimiento del jefe de gestión humana, el nombre completo del presunto infractor, descripción y fecha de los supuestos hechos. También se podrá delegar un empleado de la institución para adelantar la investigación.

La notificación al delegado si lo hubiere deberá realizarse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la expedición del auto de apertura.

La notificación al investigado deberá realizarse de manera personal o como lo establece el presente estatuto y debe hacerse dentro de los 5 días hábiles siguientes a la expedición del auto de apertura. El investigado podrá intervenir directamente o través de su abogado.

Si el jefe de gestión humana o su delegado lo considera pertinente, el investigado podrá ser citado a rendir una versión preliminar de los hechos y éste debe atender el llamado a la diligencia.

El jefe de gestión humana o quien este delegue tendrá máximo 30 días hábiles contados a partir del día siguiente a la apertura para adelantar la investigación preliminar. Una vez vencido el término, deberá emitir auto con los resultados de la investigación indicando con argumentos o pruebas si el hecho investigado amerita o no la apertura de pliego de cargos.

Si pasado el plazo mencionado el jefe de gestión humana o su delegado, no obtiene los resultados que permitan establecer la comisión de la falta o la responsabilidad del profesor, así lo expresará y podrá ampliar el tiempo de indagación por 30 días hábiles adicionales, al cabo del cual podrá proferir auto inhibitorio y ordenar el archivo de la investigación preliminar si no encuentra mérito para iniciar la acción disciplinaria o por el contrario formular pliego de cargos. En cualquiera de los casos se deberá notificar al investigado.

Parágrafo 1. En caso de flagrancia podrá omitirse la etapa de investigación preliminar. En estos casos, no es procedente la atenuación de la sanción por confesión.

Parágrafo 2. La delegación para adelantar la investigación preliminar podrá estar a cargo de un profesor de la institución o funcionario administrativo.

ARTÍCULO 24. Proceso disciplinario. Se trata de un proceso a través del cual se puede llegar a establecer la responsabilidad disciplinaria del investigado. El proceso disciplinario constará de varias etapas.

Apertura

Agotado el plazo de la investigación preliminar, si la hubiere, el jefe de gestión humana deberá en un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente al vencimiento del plazo de la preliminar, formular el pliego de cargos en contra del profesor.

Por el contrario, en los casos de flagrancia en que no se adelantó investigación preliminar, la apertura de la investigación deberá realizarla el jefe de gestión humana dentro 10 días hábiles contados a partir el día siguiente al recibo del reporte de conducta disciplinable o documento que haga sus veces.

De la apertura del proceso disciplinario se notificará al investigado, esta notificación deberá realizarse de manera personal o como el presente estatuto dentro de los 5 días hábiles siguientes a la fecha de apertura de la investigación. En el mismo acto de notificación se hará entrega de copia del pliego de cargos, el cual como mínimo debe contener:

- a. Identificación del investigado.
- b. Descripción de los hechos.
- c. Las pruebas recaudadas
- d. Las posibles normas infringidas y
- e. La sanción de la que podría ser objeto por la comisión de la conducta.
- f. Lugar, fecha y hora fijado para la diligencia de descargos.

Parágrafo 1. Si el profesor al que se le formula pliego de cargos es beneficiario de convención colectiva, el auto de pliego de cargos se comunicara en idéntica forma y oportunidad al sindicato.

Parágrafo 2. El profesor podrá presentarse acompañado o usar la representación de un abogado.

Diligencia de descargos

En esta audiencia, se dará lectura al pliego de cargos y acto seguido concederá la palabra al investigado para que confiese, confirme, niegue o aclare todos y cada uno de los hechos, las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos y los coautores, cómplices, encubridores, instigadores o facilitadores de la conducta.

Así mismo deberá enunciar las pruebas que pretende hacer valer en la diligencia de práctica de pruebas y alegatos.

En caso de confesión, podrá el investigado solicitar la reducción de hasta el 50% de la sanción a imponer dependiendo de la falta.

Una vez terminados los descargos, el jefe de gestión humana indicará las pruebas que se practicarán en la diligencia de práctica de pruebas y alegatos, señalando su pertinencia y además podrá adicionar aquellas que no haya mencionado la institución en el pliego de cargos, ni el investigado en sus descargos con el fin de esclarecer los hechos.

Al finalizar la audiencia se fijará lugar, fecha y hora para la diligencia de pruebas y alegatos, la cual se realizará dentro de los 20 días hábiles siguientes a la fecha de la diligencia de descargos. Esta notificación se entenderá realizada por estrados.

En los casos en que no se presente a la diligencia el investigado y presente excusa que se considere justificada por el jefe de gestión humana, éste podrá por única vez fijar de nuevo lugar, fecha y hora para la diligencia dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de la fallida. La notificación de esta decisión deberá realizarse de manera personal o como lo establece el presente estatuto.

Parágrafo 3. En caso que el profesor no asista a la diligencia de descargos o no allegue el escrito de descargos, este contará con tres (3) días hábiles siguientes a la fecha y hora señalados en la notificación, para presentar la correspondiente justificación. aceptada la causa que generó la inasistencia, se programará nueva fecha y hora para la diligencia. De no presentarse justificación alguna o no presentarse el profesor a la nueva fecha programada para la diligencia, se darán por ciertos los hechos que se formulan en el pliego de cargos.

Parágrafo 4. La diligencia de descargos podrá ser grabada por parte de la institución con los medios técnicos que ofrecen fidelidad y seguridad de registro y se levantara la respectiva acta.

Diligencia de práctica de pruebas y alegatos

Esta audiencia se desarrolla bajo la dirección del jefe de gestión humana teniendo en cuenta los principios de la sana crítica, la responsabilidad de investigado frente a la falta, valoración de las pruebas.

Tanto el investigado como el jefe de gestión humana podrán controvertir las pruebas y podrán establecer las pruebas que dan por cierto un hecho; con el fin de dar celeridad a las actuaciones no se centrarán en debates sobre cuestiones ya confirmadas. Esta audiencia podrá realizarse en más de una sesión, las cuales se realizarán entre 5 y 10 días hábiles siguientes a la anterior.

Parágrafo 5. No podrán decretarse más de dos testimonios. En la prueba testimonial no podrán formularse más de diez (10) preguntas por cada parte y en el interrogatorio de parte no habrá límite para las preguntas.

Decisión

Solamente se podrá proferir un fallo sancionatorio cuando el material probatorio indique que el investigado es responsable de la conducta o conductas por las cuales se le investiga.

Frente a esta decisión procederá el recurso de apelación dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de notificación de la sanción. La apelación tendrá efectos suspensivos.

La segunda instancia se concederá ante el inmediato superior del jefe de gestión humana.

Parágrafo 6. El proceso disciplinario caducará si al cabo de un año de la apertura del proceso disciplinario, no se ha emitido decisión en primera instancia. En todo caso, se descontarán los tiempos vacacionales de los funcionarios encargados del proceso y las vacaciones, permisos, licencias ó comisiones del investigado durante el proceso.

Parágrafo 7. Tanto la investigación preliminar como el proceso disciplinario deberán ordenar la suspensión de términos en casos de vacaciones colectivas o individuales de los funcionarios encargados de estas actuaciones.

Parágrafo 8. Cuando durante el desarrollo de la indagación preliminar o la actuación disciplinaria el sujeto investigado presenta renuncia a su cargo de profesor en la institución, se decretará el cierre de la actuación se ordenará el archivo de las diligencias. Reservándose el derecho a instalar las acciones legales correspondientes en caso que la conducta investigada también sea constitutiva de un delito.

ARTÍCULO 25. Notificaciones. Se intentará la notificación al profesor de manera personal dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a que se profiera la actuación a



notificar; en caso de esta no ser posible, se enviará la actuación como carta al domicilio del profesor mediante correo certificado. Las diligencias que no se agoten en una sola sesión o

Parágrafo 1. Para todos los actos que implique notificación en la indagación preliminar o en desarrollo del proceso disciplinario, se surtirá el trámite anteriormente descrito, y los términos para el investigado se contarán a partir del día siguiente a la notificación personal o a la fecha de recibido del documento en el caso de la notificación mediante correo certificado.

Parágrafo 2. Cuando en desarrollo de la diligencia se programe la fecha y hora de la siguiente, la notificación quedará surtida por estrados.

Parágrafo 3. Cuando se notifique una decisión de cierre, se da a conocer los términos concedidos para el recurso que pueda interponer y ante quien se presenta, si fuera susceptible de estos.

ARTÍCULO 26. Recurso. Contra la sanción impuesta dentro de un proceso disciplinario solamente procede el recurso de apelación, el cual deberá ser presentado por escrito dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación personal de la misma o de la fecha de entrega del documento por medio del correo certificado. El recurso se interpone ante el inmediato superior del jefe de gestión humana, quien será competente para conocer y decidir el recurso, dentro de un término no mayor a 5 días hábiles. De no presentarse recurso dentro del término estipulado quedará en firme la sanción impuesta al profesor.

Una vez resuelto el recurso de apelación dentro del término establecido anteriormente, la institución deberá notificar personalmente al profesor la decisión o enviar el documento mediante correo certificado.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES FINALES

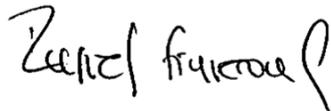
ARTÍCULO 27. Facultades. Será la asamblea general el cuerpo colegiado que interpretará las normas contenidas en el presente estatuto, y en especial reglamentarlas o modificarlas.

ARTÍCULO 28. Vigencia. El presente estatuto rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Ibagué el primer (01) día del mes de julio de Dos Mil Veintidós (2022)

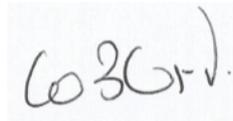
COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

PRESIDENTE



RAFAEL FIGUEROA CASANOVA

SECRETARIA



MONICA BRIGITTE MOSOS PATIÑO