



**UNIVERSIDAD  
COOPERATIVA  
DE COLOMBIA**

**ACUERDO SUPERIOR Nro. 460  
14 de mayo de 2019**

**“Por medio del cual se actualiza el Estatuto Profesoral  
de la Universidad Cooperativa de Colombia”**

**CONSIDERANDO:**

1. Que la Universidad Cooperativa de Colombia en su propósito de transformación y mejoramiento de la calidad del servicio, requiere actualizar su reglamento profesoral con el fin de adaptarlo al nuevo marco de gestión institucional, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Acuerdo Superior 313 de 2017.
2. Que la Universidad dentro de su propuesta estratégica con miras a la acreditación institucional, reconoce la relevancia que cumplen los profesores para lograr y fortalecer la excelencia académica.
3. Que según el Proyecto institucional y acorde con nuestros valores y principios, la Universidad concibe al profesor como un ser comprometido con la apertura de las distintas manifestaciones de la ciencia, las artes, la cultura y la pedagogía.
4. Que la producción académica y la cualificación permanente de los profesores, son objetivos institucionales para la consolidación de la Visión Institucional.
5. Que el artículo 123 de la Ley 30 de 1992, señala que el regimen del personal docente de Educación Superior será el consagrado en los estatutos de cada institución.
6. Que la Universidad Cooperativa de Colombia, se declara como una institución Multicampus que desarrolla las funciones sustantivas de docencia, investigación y extensión transversalizada por la internacionalización, en diferentes entornos locales, departamentales, nacionales e internacionales, lo que le permite regionalizar la educación y dar más oportunidad de acceso y cobertura con calidad, reconociendo la diversidad cultural y logrando de esta manera alto impacto social, para propiciar el desarrollo adecuado de su gestión administrativa-financiera, contando además, con una estructura organizacional sistémica, colaborativa y en red.
7. Que mediante el Acuerdo Superior 086 de 2011 *“Por medio del cual se actualiza el Estatuto Profesoral de la Universidad Cooperativa de Colombia”*, se avanzó considerablemente en la transformación institucional, dotando de herramientas ágiles y en pleno respeto a las garantías laborales, al personal docente de la Institución. Sin embargo, en procura de la constitución de un cuerpo de profesores universitarios cada vez más calificados, que permita integrar las funciones de docencia, investigación, extensión y proyección, estimulando la producción en cada una de éstas funciones; así como la necesidad de regular el marco normativo para las categorías profesoras que se presentan en desarrollo de nuevos lineamientos curriculares, se requiere actualizar el Estatuto Profesoral,.

*Gloria*

APARTADÓ ARAUCA BARRANCABERMEJA BOGOTÁ BUCARAMANGA CALI CARTAGO ESPINAL ENVIGADO IBAGUÉ  
MEDELLÍN MONTERÍA NEIVA PASTO PEREIRA POPAYÁN QUIBDÓ SANTA MARTA VILLAVICENCIO

LINEA UNICA NACIONAL 018000420101

www.ucc.edu.co



8. Que dentro de las herramientas de buen gobierno universitario señaladas en el Acuerdo 02 de 2017 del CESU, se contempla la actualización normativa, en cuyos propósitos se encuentra incentivar la discusión institucional en torno a las propuestas de los diferentes estatutos institucionales.
9. Que en sesión del día 12 de marzo de 2019 fue aprobado el Acuerdo Superior 450, señalando que los profesores podrían solicitar ser admitidos en el Estatuto Profesoral.
10. Que por lo anterior, se hace necesario aclarar y recoger íntegramente, en una nueva disposición, toda vez que el Estatuto Profesoral se concibe como el conjunto de principios y reglas básicas que informan y rigen las relaciones entre la Universidad y su cuerpo profesoral y por tanto son de aplicación inmediata.

En mérito de lo anterior

#### ACUERDA:

Aprobar la actualización del Estatuto Profesoral de la UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA en ejercicio de la autonomía Universitaria consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política, las Leyes de la República y el Estatuto Orgánico de la Institución.

#### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1. VALORES INSTITUCIONALES.** La Universidad Cooperativa de Colombia, de acuerdo con su Proyecto Institucional, tiene el propósito de contribuir con la educación de personas con las competencias para responder a las dinámicas del mundo.

La Universidad asume la educación como una acción comunicativa que se da de manera procesual y que tiene como intención la formación. La acción comunicativa remite a la relación de diálogo, en contexto, que se da entre profesores y estudiantes. Es a partir del intercambio de argumentos entre enseñantes y aprendices que opera lo educativo.

En esta dimensión se orienta por los siguientes valores:

**LA SOLIDARIDAD:** Eje de los valores institucionales como fundamento de la formación de personas con responsabilidad social a partir del trabajo colectivo y la interdisciplinariedad.

**LA EQUIDAD:** Manifestada en primera instancia en el ofrecimiento de nuestros servicios sin distinciones de raza, sexo, credo o procedencia social, como un aporte a la constitución de la democracia.

*Ghiva*



**EL RESPETO A LA DIVERSIDAD:** Basado en la convicción del ser, como elemento potenciador del desarrollo. Es valor básico al considerar las diferentes realidades y condiciones individuales de nuestros miembros y las normas de organización local, regional y nacional que caracterizan a nuestras seccionales, sedes y centros de extensión. Su desarrollo implica, a la vez, la tolerancia y el pluralismo.

**LA LIBERTAD:** Como valor inherente a la humanidad para buscar la verdad sin restricciones, producir el conocimiento y lograr el progreso de la sociedad. Implica la conciencia del sujeto sobre sus intereses, derechos, deberes y responsabilidades políticas con un alto sentido de responsabilidad colectiva.

**ARTÍCULO 2. DEFINICIÓN PROFESOR.** Persona natural vinculada con la Universidad Cooperativa de Colombia, bajo cualquiera de las modalidades de contratación legalmente aceptadas, comprometido con el desarrollo del saber que enseña, con la pedagogía en la que fundamenta su enseñanza y con la generación y diseminación de conocimientos y comprometido con los lineamientos del Proyecto Institucional, para desarrollar las funciones sustantivas de docencia, investigación, proyección social y extensión, apoyadas en la gestión académico-administrativa que sustenta el desarrollo de sus actividades.

**ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** El presente Estatuto rige las relaciones de la Universidad con los profesores, señala las responsabilidades y las obligaciones, regula el proceso de selección y vinculación, la asignación del plan de trabajo, la labor académica y sus maneras de formalización, la categorización y promoción, los reconocimientos, distinciones y estímulos, los derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones, el régimen disciplinario y demás actuaciones académico-administrativas que correspondan, de acuerdo con los tipos de vinculación que se establecen.

## CAPÍTULO II. DE LA SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y MODALIDADES

**ARTÍCULO 4. SELECCIÓN.** El profesor es seleccionado según criterios académicos, científicos, profesionales y personales establecidos por la Universidad. Al ingresar a la Universidad, el profesor adquiere el compromiso de construir y orientar el aprendizaje científico, cultural y tecnológico, contribuir a la transformación social del país, basado en la equidad y la solidaridad, formar en valores sociales y ciudadanos acordes con los principios institucionales y promover la apropiación social del conocimiento.

Todos los procesos de selección que se adelanten en la Universidad para cargos de profesores, se harán de conformidad con la política establecida para la contratación de los profesores, acorde con las normas que la modifiquen, adicionen o subroguen.

**PARÁGRAFO:** Para los procedimientos de selección, la Universidad podrá hacer uso de convocatorias públicas, las cuales serán fijadas en los medios que disponga la Universidad, indicando las calidades académicas, pedagógicas y científicas, que deberán acreditar los postulantes.

*Ghnia*



**ARTÍCULO 5. TIPO DE VINCULACIÓN.** El profesor de la Universidad podrá vincularse por alguna de las siguientes tipologías: tiempo completo, medio tiempo, temporal o cátedra.

**A) PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO.** Es el que presta sus servicios de manera personal y permanente a la Universidad en actividades de docencia, investigación, proyección social y extensión y actividades académico-administrativas. Este tipo de profesor tendrá una dedicación equivalente de 40 horas semanales.

**B) PROFESOR DE MEDIO TIEMPO.** Es el que presta sus servicios de manera personal y permanente a la Universidad en actividades de docencia, investigación, proyección social y extensión y actividades académico-administrativas. Este tipo de profesor tendrá una dedicación equivalente a 20 horas semanales.

**C) PROFESOR TEMPORAL:** Es el que presta sus servicios de manera personal en actividades de docencia, investigación, proyección social y extensión y actividades académico-administrativas únicamente para la ejecución de trabajos ocasionales, accidentales o transitorios, entendiéndose por tales, aquellos de corta duración, que se considerarán inferiores a un (1) AÑO.

**D) PROFESOR DE CÁTEDRA.** Es el que presta sus servicios de manera personal en actividades de docencia, investigación, proyección social y extensión y actividades académico-administrativas, según los lineamientos de la ruta de la excelencia académica y su vinculación aplica únicamente para docentes que sean requeridos por horas cátedra dentro de periodos académicos específicos y definidos previamente por un calendario académico y su dedicación no excederá a las correspondientes a la de un profesor de medio tiempo.

**ARTICULO 6. OTRAS MODALIDADES DE PROFESOR.** En la Universidad Cooperativa de Colombia, también se considerarán las siguiente modalidades de profesor, sin que tengan que ajustarse a alguno de los tipos de vinculación señalados en el artículo precedente. Estas modalidades son: profesor visitante, ad honorem y profesor asistencial.

El régimen contractual para estas modalidades será definido mediante reglamentación especial.

**PARÁGRAFO.** Sólo podrán designarse como profesores en estas modalidades especiales, a profesionales de reconocida competencia en sus áreas de conocimiento.

**ARTICULO 7. PROFESOR VISITANTE:** Es aquel profesor que ostenta vínculo contractual y ejerce para otras instituciones de educación superior, centros de investigación u organizaciones nacionales o extranjeras, que de manera transitoria o regular, participará en la Universidad mediante una relación de colaboración, la cual puede ser a través de actividades de docencia, investigación, extensión y proyección social.

*García*



Este tipo de profesor visita periódicamente la Universidad, de acuerdo con unos calendarios acordados y un plan académico previamente definido para dinamizar y coordinar tales acciones de colaboración, tanto presenciales como a distancia.

**ARTICULO 8. PROFESOR AD HONOREM.** Es aquel profesor que no goza de retribución económica, que se vincula a la Universidad, en el marco de los convenios interinstitucionales, alianzas estratégicas u otro tipo de acuerdos.

**ARTÍCULO 9. PROFESOR ASISTENCIAL.** Es aquel profesor que se vincula con la Institución, en desarrollo de un convenio de docencia servicio en programas académicos del área de la salud. Estos profesores responderán a los procesos de planificación académica, administrativa e investigativa, concertado entre las partes de la relación docencia-servicio.

**PARÁGRAFO 1.** Los profesores que se encuentren en la presente modalidad, podrán ser merecedores o beneficiarios de aquellos reconocimientos académicos que se definan mediante reglamentación especial.

**PARÁGRAFO 2.** Se faculta a la Rectoría para que reglamente los criterios especiales que habrán de aplicarse en esta modalidad en aquellos aspectos referidos a los mecanismos de selección, evaluación, categorización y promoción, acorde con la normatividad especial que regula la relación docencia servicio, que para el efecto promulguen las autoridades competentes.

### CAPÍTULO III. PLAN DE TRABAJO, ASIGNACION DE LA LABOR ACADÉMICA Y FORMALIZACIÓN

**ARTÍCULO 10. PLAN DE TRABAJO – PT.** Es el compromiso institucional que regula las actividades a desempeñar por cada profesor, en el respectivo período académico, según los lineamientos institucionales en el marco de las funciones de docencia, investigación, proyección y extensión y gestión académico–administrativa.

**PARÁGRAFO:** Para el establecimiento de los PT, se aplicará la reglamentación que se defina por parte de la Universidad, siendo dichas normas integrantes del presente estatuto.

**ARTÍCULO 11. ASIGNACIÓN DE LA LABOR ACADÉMICA.** El profesor de tiempo completo contará con 40 horas de labor semanal asignadas entre las distintas actividades de docencia, investigación, proyección social y extensión y actividades de gestión académico-administrativas. El profesor de medio tiempo, contará con 20 horas de trabajo semanal distribuidas según el Plan de Trabajo asignado. La carga académica será realizada dentro del horario laboral y en el lugar de trabajo asignado por la Universidad para el cumplimiento de sus labores.

Al inicio de cada período académico, los profesores recibirán del respectivo Decano o Jefe de Programa su plan de trabajo conforme a su perfil, indicando las horas semanales

6/11/19



dedicadas a cada una de las actividades correspondientes, así como los compromisos a los cuales se obligan al cierre del semestre académico.

La aplicabilidad, vigencia y exigencia de la ejecución del Plan de Trabajo asignado constituye un marco general para el desarrollo de la labor encomendada y es de obligatorio cumplimiento.

**PARÁGRAFO.** El profesor podrá desempeñar sus labores en distintas sedes, de manera presencial o no presencial, mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, siempre y cuando la necesidad del servicio así lo amerite y sea aprobado por la Dirección de la Sede o por quien se delegue.

#### CAPÍTULO IV. EVALUACIÓN PROFESORAL

**ARTÍCULO 12. EVALUACIÓN PERMANENTE.** La evaluación es un proceso permanente, que se consolida al final de cada período académico, mediante el seguimiento de las diferentes funciones y actividades consignadas en el contrato de trabajo o en el Plan de Trabajo.

La evaluación deberá ser objetiva, imparcial, formativa e integral. Valorará el cumplimiento y la calidad de las actividades adelantadas por el profesor según lo definido por el Modelo de Gestión de Desempeño de la Institución y serán ponderadas según la importancia y el grado de responsabilidad del profesor en cada una.

La evaluación tiene como propósito establecer el grado de cumplimiento de las actividades asignadas y la calidad de las mismas, con el objeto de mejorar el desempeño de la labor del profesor y propiciar el mejoramiento continuo.

**PARÁGRAFO.** Todo profesor de la Universidad Cooperativa de Colombia está sujeto a los procesos de evaluación que realice la Institución, de acuerdo con las disposiciones que para el efecto se lleguen a expedir.

#### CAPÍTULO V. CATEGORIZACIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS PROFESORES

**ARTÍCULO 13. CATEGORÍAS EN EL ESCALAFÓN.** La categorización y promoción en el escalafón se hará de acuerdo con los méritos alcanzados en experiencia docente, reconocimientos académicos, producción intelectual e investigativa, o participación y promoción de actividades de extensión y proyección.

Los profesores de tiempo completo y medio tiempo pueden estar clasificados en una de las siguientes categorías del escalafón: aspirante, auxiliar, asistente, asociado y titular.

**ARTÍCULO 14. PROFESOR ASPIRANTE.** El profesor cuando ingresa por primera vez a la Universidad lo hará en la categoría de profesor aspirante.

*Abnisk*



**ARTÍCULO 15. PROFESOR AUXILIAR.** Para ser Profesor Auxiliar, deberá acreditar:

15.1. **Experiencia.** Haber sido Profesor Aspirante con dedicación de tiempo completo o su equivalente de medio tiempo, por un término mínimo de dos (2) períodos académicos, en un lapso no mayor a dos años, o presentar certificados de experiencia docente universitaria en otras instituciones de educación superior no inferior a dos (2) años, con dedicación de tiempo completo o su equivalente cuando haya sido de medio tiempo.

15.2. **Título.** Acreditar título de Maestría, en el área académica en la cual se va a desempeñar o su equivalente para áreas de la salud. Las especializaciones médico quirúrgicas en el área de la salud se asimilan al título de maestría. El título deberá ser otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o en el caso de títulos expedidos en el exterior, éstos deberán estar debidamente convalidados.

Cuando el título de maestría tenga una expedición superior a dos años desde el momento de presentar la solicitud de ascenso, debe acreditar mínimo 90 horas de participación en los programas de cualificación pedagógica, científica, tecnológica, o disciplinar excepto si está cursando estudios de posgrado en el área disciplinar, debidamente acreditados.

15.3. **Competencia en lengua extranjera.** Demostrar, acorde con la normatividad de la Universidad, comprensión lectora de una lengua extranjera, al nivel B1 o equivalente, por medio de examen de suficiencia de carácter internacional con fecha vigente o mediante certificación de la competencia por el programa Open Lingua.

15.4. **Resultados en procesos de calificación profesoral.** Haber obtenido una calificación igual o superior al ochenta por ciento (80%) en las evaluaciones de desempeño, en el número de períodos que se exigen como experiencia para ascender a la presente categoría. En el caso de acreditar experiencia de otras instituciones de educación superior, las calificaciones que haya obtenido, serán asimiladas, a criterio de la Universidad, por el Comité de Promoción Académica de la Sede.

15.5. **Puntaje por labores de investigación, extensión y proyección, o reconocimientos de docencia.** Obtener como mínimo 50 puntos de los posibles según la tabla de puntaje que adelante se detalla.

**ARTÍCULO 16. PROFESOR ASISTENTE.** Para ser Profesor Asistente, se deberá acreditar:

16.1. **Experiencia.** Haber sido Profesor Auxiliar por lo menos por ocho (8) períodos académicos con dedicación de tiempo completo o su equivalente de medio tiempo, o presentar certificados de experiencia docente universitaria en otras instituciones de educación superior no inferior a cuatro (4) años, con dedicación de tiempo completo o su equivalente cuando haya sido de medio tiempo.

*Gonzalez*



16.2. **Título.** No se requerirá nuevo título académico para esta categoría. Sin embargo, deberá acreditar mínimo 90 horas de participación en los programas de cualificación pedagógica, científica, tecnológica, o disciplinar excepto si está cursando estudios de posgrado en el área disciplinar, debidamente acreditados.

16.3. **Competencia en lengua extranjera.** Certificar todas las habilidades (oral, escrita, lectora y auditiva) acorde con la normatividad de la Universidad, de una lengua extranjera, al nivel B1 o equivalente, por medio de examen de suficiencia de carácter internacional con fecha vigente o mediante certificación de la competencia por el programa Open Lingua.

16.4. **Resultados en procesos de calificación profesoral.** Haber obtenido una calificación igual o superior al ochenta por ciento (80%) en las evaluaciones de desempeño, en el número de períodos que se exigen como experiencia para ascender a la presente categoría. En el caso de acreditar experiencia de otras instituciones de educación superior, las calificaciones que haya obtenido, serán asimiladas, a criterio de la Universidad, por el Comité de Promoción Académica de la Sede.

16.5. **Puntaje por labores de investigación, extensión y proyección, o reconocimientos de docencia.** Obtener como mínimo 300 puntos de los posibles según la tabla de puntaje que adelante se detalla.

**ARTÍCULO 17. PROFESOR ASOCIADO.** Para ser Profesor Asociado, deberá acreditar:

17.1. **Experiencia.** Haber sido Profesor Asistente durante por lo menos ocho (8) períodos académicos con dedicación de tiempo completo o su equivalente de medio tiempo, o presentar certificados de experiencia docente universitaria en otras instituciones de educación superior, no inferior a cuatro (4) años, con dedicación de tiempo completo o su equivalente cuando haya sido de medio tiempo.

17.2. **Título.** Acreditar título de Doctorado, en el área académica en la cual se va a desempeñar o su equivalente para áreas de la salud. Las especializaciones médico quirúrgicas en el área de la Salud se asimilan al título de maestría. El título deberá ser otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Ministerio de Educación Nacional, o en el caso de títulos expedidos en el exterior, estos deberán estar debidamente convalidados.

Cuando el título de doctorado tenga una expedición superior a dos años desde el momento de presentar la solicitud de ascenso, debe acreditar mínimo 90 horas de participación en los programas de cualificación pedagógica, científica, tecnológica, o disciplinar excepto si está cursando estudios de posgrado en el área disciplinar, debidamente acreditados.

17.3. **Competencia en lengua extranjera.** Certificar todas las habilidades (oral, escrita, lectora y auditiva) acorde con la normatividad de la Universidad, de una lengua extranjera, al nivel B2 o equivalente, por medio de examen de suficiencia de carácter internacional con fecha vigente o mediante certificación de la competencia por el programa Open Lingua.

*Ganador*



**17.4. Resultados en procesos de calificación profesoral.** Haber obtenido una calificación igual o superior al ochenta por ciento (80%) en las evaluaciones de desempeño, en el número de períodos que se exigen como experiencia para ascender a la presente categoría. En el caso de acreditar experiencia de otras instituciones de educación superior, las calificaciones que haya obtenido, serán asimiladas, a criterio de la Universidad, por el Comité de Promoción Académica de la Sede.

**17.5. Puntaje por labores de investigación, extensión y proyección, o reconocimientos de docencia.** Obtener como mínimo 600 puntos de los posibles según la tabla de puntaje que adelante se detalla.

**ARTÍCULO 18. PROFESOR TITULAR.** Para ser Profesor Titular, se deberá acreditar:

**18.1. Experiencia.** No se exige tiempo mínimo de experiencia como profesor asociado, pero deberá acreditar tener los requisitos establecidos para ser profesor asociado.

**18.2. Título.** No se requerirá nuevo título académico para esta categoría. Sin embargo, deberá acreditar mínimo 90 horas de participación en los programas de cualificación pedagógica, científica, tecnológica, o disciplinar excepto si está cursando estudios de posgrado en el área disciplinar, debidamente acreditados.

**18.3. Competencias en lengua extranjera.** No se requerirá nueva certificación en competencia de lengua extranjera para ésta categoría.

**18.4. Resultados en procesos de calificación profesoral.** Haber obtenido una calificación igual o superior al ochenta por ciento (80%) en las evaluaciones de desempeño durante mínimo 8 períodos académicos, a partir del último ascenso en el escalafón que haya obtenido el profesor. En el caso de acreditar experiencia de otras instituciones de educación superior, las calificaciones que haya obtenido, serán asimiladas, a criterio de la Universidad, por el Comité de Promoción Académica de la Sede

**18.5. Puntaje por labores de investigación, extensión y proyección, o reconocimientos de docencia.** Obtener como mínimo 1.200 puntos de los posibles según la tabla de puntaje que adelante se detalla.

Para la obtención de los puntos en las labores de investigación, extensión y proyección, o reconocimientos de docencia, se tendrá en cuenta la siguiente tabla de puntuación:

PRODUCTOS	PUNTOS
Publicación de artículo en revista científica indexada en categoría A1, que esté reportado en el <i>Journal Citation Reports</i> o en <i>Scopus</i>	200
Publicación de artículo en revista científica indexada en categoría A2, que esté reportado en el <i>Journal Citation Reports</i> o en <i>Scopus</i>	150
Publicación de artículo en revista científica indexada en categoría B, que esté reportado en el <i>Journal Citation Reports</i> o en <i>Scopus</i>	100

*Gloria*



Publicación de artículo en revista científica indexada en categoría C, que esté reportado en el <i>Journal Citation Reports</i> o en <i>Scopus</i>	50
Patente debidamente registrada.	200
Gestión de venta de Patente a sector externo	200
Productos empresariales: secretos empresariales, empresas de base tecnológica (spin off o start-up), empresas creativas y culturales (certificación de cámara y comercio y NIT), diseño de industrial registrado en la Gaceta Industrial de Publicación, variedad vegetal y animal con acto administrativo ICA.	200
Proyectos de investigación terminados, cuya financiación haya sido aprobada en los últimos cinco años, por entidades diferentes a la Universidad, de los cuales fue investigador principal y gestor del proyecto.	50
Innovaciones generadas en la gestión empresarial e innovaciones en procesos y servicios, registro de Software aprobado	15
Creación, coordinación y ejecución de curso o diplomado superior 80 o más horas	25
Obtención de premios por trabajos científicos, otorgados exclusivamente en el marco de concursos o por convocatorias de entidades externas a la Universidad y de reconocido prestigio	50 si es Nacional
	75 si es internacional
Obtención de reconocimientos o distinciones por <u>trabajos académicos</u> o de Proyección Social, otorgados exclusivamente por concurso o por convocatoria abierta de entidades externas reconocidas y previo aval de la Vicerrectoría correspondiente.	50 si es Nacional
	75 si es internacional
Asesorías, consultorías, proyectos de desarrollo, educación a la medida o convocatorias contratadas desde el sector externo a la Universidad y previo aval de la Vicerrectoría correspondiente. Se considera también Innovación en Gestión empresarial, procedimiento o servicio. Corresponderá a la empresa certificar el producto.	100
Coordinación Territorios Solidarios	50
Desarrollo e implementación de servicios de Proyección Social o proyectos sociales vinculados o que aportan a planes de desarrollo de entes municipales, regionales, nacionales o internacionales. La institución externa certifica o da constancia de participación y producto desarrollado	100
Obtención de certificación nacional o internacional en Servicios Sociales o Gestión ambiental	100
Desarrollo e implementación de proyectos actividades vinculadas o que aportan a las metas trazadoras de los ODS, certificado por la Secretaría Técnica de la Comisión Interinstitucional para los ODS	100

Gloria



Reconocimiento por productos desarrollados del trabajo en redes académicas nacionales e internacionales o redes científicas	75 si es nacional
	100 si es internacional
Productos de apropiación social del conocimiento relacionados con el área de desempeño del profesor debidamente publicados . (Documentos académicos).	25 lengua materna-español
	50 lengua extranjera
Creación y obtención de registro calificado de programas de pregrado, especialización, maestría y doctorado (máximo cinco personas y que corresponda a labor asignada en el respectivo plan de trabajo).	200 doctorado 100 maestría 50 especialización 25 pregrado
Reconocimiento o distinción por la creación de productos innovadores y disruptivos resultado del ejercicio de la docencia, otorgados exclusivamente por concurso o por convocatoria internos o externos sobre innovación y tecnología educativa.	50 puntos si es nacional
	75 si es internacional
Dirección de tesis de doctorado y trabajo de grado de maestría.	200 si es doctorado
	100 si es maestría
Reconocimiento en eventos de alto impacto derivado de productos u obras artísticas o literarias (Música, Artes Plásticas, Literatura) previo aval de la Vicerrectoría correspondiente.	100 nacional
	150 internacional
Traducciones certificadas de obras científicas de autores externos.	100 puntos

**PARÁGRAFO 1.** Tanto en productos de investigación, como de extensión y proyección, para ser puntuados deberán ser pertinentes según el área de formación que sirve el profesor

**PARÁGRAFO 2.** Los puntos que excedan al mínimo requerido para determinada categoría, no se acumularán ni servirán posteriormente para alcanzar la categoría siguiente. Los productos que se valoren para clasificar en una categoría sólo servirán para ser tenidos en cuenta por una sola vez.

**PARÁGRAFO 3.** La puntuación para trabajos de tipo académico, será reglamentada de manera independiente en donde se fijen los lineamientos a considerar por este tipo de productos.

**PARÁGRAFO 4.** De manera excepcional, podrá asignarse una categoría diferente a la inmediatamente siguiente según este escalafón. Los requisitos para otorgar esta asignación excepcional, serán reglamentados mediante Resolución Rectoral.

**PARÁGRAFO 5.** El profesor que alcance la categoría de profesor titular, deberá, a partir del período académico siguiente a la conformación de la misma, y de manera sucesiva

*Ghinal*



hasta su desvinculación, acreditar el logro de aquella puntuación que sea determinada mediante resolución Rectoral.

**PARÁGRAFO 6.** La tabla de calificación de productos, será actualizable mediante Resolución Rectoral, cada vez que se requiera que guarde armonía con la política de otorgamiento de estímulos por productos que fije la Universidad Cooperativa de Colombia y con la actualización de criterios que fije Colciencias, en el marco de sus convocatorias.

**ARTICULO 19. REGLAS ESPECIALES SOBRE LA PROMOCIÓN.** Si un profesor no solicitare su promoción en el escalafón, a pesar de haberse cumplido el término de permanencia en cada categoría, el Comité de Promoción Académica de Sede, de manera oficiosa, estudiará y analizará cada caso, y en los eventos en que no encuentre justificación que haya impedido cumplir con los requisitos de ascenso, le requerirá para que sean acreditados, señalando como plazo el correspondiente al vencimiento del siguiente período académico.

Vencidos los términos precedentes sin que el profesor haya acreditado los requisitos que le permitan el ascenso de categoría, sin razón justificada, se considera como justa causa para dar por terminada la relación laboral.

**ARTICULO 20. CONSERVACIÓN DEL ESCALAFÓN.** Aquellos profesores que terminen su vinculación laboral con la Universidad y se vinculen nuevamente, conservarán su categoría en el escalafón de acuerdo al análisis de las políticas vigentes.

**ARTICULO 21. PROMOCION ANTICIPADA.** Para aquellos profesores que ingresan por primera vez a la Universidad, que a juicio del Comité de Promoción Académico de la Sede, presentan una notable trayectoria académica, podrán contar con un proceso de homologación que estudiará la trayectoria académica del profesor, pudiendo catalogarlo en categoría de asociado o titular.

En igual sentido, si el profesor acredita alcanzar el puntaje establecido para ascender de categoría, antes del tiempo estipulado para solicitar el ascenso en cada una, podrá solicitar que se evalúe su promoción anticipada en el escalafón.

**PARÁGRAFO.** La homologación de la trayectoria alcanzada en otras instituciones de educación superior, sólo podrá realizarse por una sola vez.

## CAPÍTULO VI. DEL COMITÉ DE PROMOCIÓN ACADÉMICA DE LA SEDE.

**ARTÍCULO 22. DEL COMITÉ DE PROMOCIÓN ACADÉMICA DE LA SEDE.** En cada Sede de la Universidad funcionará un Comité de Promoción Académica, el cual estará conformado por los siguientes integrantes, todos con voz y voto:

- El Director de la sede quien lo preside y el Subdirector Académico.
- El Subdirector Financiero o quien haga las veces, quien a su vez será el secretario del Comité.

*Gas nian*



- El Jefe Regional de Investigaciones que corresponda.
- Los Decanos de las Facultades o en su defecto los Jefes de Programa.
- Un representante de los profesores, que corresponde al representante ante el Consejo Académico de la sede.
- Jefe de Gestión Humana o quien haga sus veces en la correspondiente sede.

**PARÁGRAFO.** El Comité de Promoción Académica de cada sede sesionará ordinariamente una vez por cada período académico y de manera extraordinaria cuando sea convocado por el Director en la Sede. El quórum para deliberar y decidir es de las dos terceras partes de sus miembros. Sus decisiones se tomarán por la mayoría absoluta de los asistentes.

**ARTÍCULO 23. FUNCIONES.** Sin perjuicio de las demás atribuciones y funciones que la Universidad le asigne a los Comités de Promoción Académica de cada Sede, éstos tendrán a su cargo:

23.1. Analizar y verificar el cumplimiento de los requisitos conforme a las solicitudes de clasificación en el escalafón, siguiendo el procedimiento establecido por la Institución.

23.2. Analizar y verificar el cumplimiento de los requisitos conforme a las solicitudes de auxilio para estudios posgraduales (Maestrías o Doctorados), siguiendo el procedimiento establecido por la Institución.

23.3. Remitir a la Vicerrectoría Académica el acta oficial con los resultados de la Convocatoria con las debidas aprobaciones, negaciones y recomendaciones sobre las solicitudes de escalafón y auxilio para estudio posgradual, recibidas en la Sede. La Vicerrectoría Académica informará al Rector de las solicitudes que cumplen los criterios para posterior notificación oficial a los interesados.

23.4. Recomendar al Consejo Académico de la sede la formulación de planes para la cualificación permanente de los profesores en las áreas de interés y disciplinas de acuerdo a las necesidades de los programas académicos e interés institucional.

23.5. Estudiar los resultados de la evaluación de desempeño profesores de manera semestral y realizar seguimiento permanente a aquellos profesores que entren a plan de mejoramiento de forma que den cumplimiento a los compromisos adquiridos.

23.6. Presentar de manera anual ante el Consejo Académico, análisis de impacto y resultados de los planes de mejora establecidos a los profesores de cada programa académico, para su análisis y evaluación.

## CAPÍTULO VII. RECONOCIMIENTOS, DISTINCIONES Y ESTÍMULOS.

**ARTICULO 24. ESTÍMULOS POR PRODUCTOS DERIVADOS DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN.** La Universidad reconocerá a sus profesores tiempo completo, medio tiempo o personal académico-administrativo un estímulo económico por productos derivados de actividades de investigación de acuerdo con las normas que para el efecto se

*Cambio*



expidan.

**ARTICULO 25. AUXILIO PARA CUALIFICACION PROFESORAL.** La Universidad concede incentivos a los profesores como estímulo y reconocimiento a la labor docente y a su labor investigativa, los cuales están representados en auxilios para realizar estudios posgraduales (maestría o doctorado), que buscan estimular y formar profesores y registran de acuerdo con las normas que para el efecto se encuentren vigentes.

**ARTÍCULO 26. DISTINCIONES ACADÉMICAS.** Mediante el otorgamiento de distinciones la Universidad exalta y reconoce anualmente la excelencia académica de sus profesores, que hayan sobresalido en actividades de docencia, extensión y proyección social, investigación y gestión académico-administrativa. El Consejo Superior, por recomendación del Consejo Académico de la sede, podrá otorgar a sus profesores las siguientes distinciones: Profesor Honorario, Profesor Emérito y premio a la Excelencia Académica.

**PARÁGRAFO 1.** La distinción de **Profesor Honorario** podrá otorgarse al profesor asociado que complete diez años de servicio continuo vinculado a la Universidad, no haya sido sancionado disciplinariamente y que durante el desarrollo de su labor se haya destacado en el ejercicio de la docencia, investigación, proyección social o extensión, reconociéndole por una única vez el equivalente a un salario mensual de su remuneración según su escalafón.

**PARÁGRAFO 2.** La distinción de **Profesor Emérito** podrá ser otorgada al profesor titular que complete diez años de servicio continuo vinculado a la Universidad, no haya sido sancionado disciplinariamente y que durante su labor haya realizado aportes significativos e innovadores en la región o el país, para la docencia, investigación, proyección social o extensión, reconociéndole por una única vez el equivalente a dos salarios mensuales de su remuneración según su escalafón.

**ARTÍCULO 27. PERÍODO SABÁTICO.** Los profesores de tiempo completo en la categoría de Titular podrán tener derecho a un periodo sabático, que no podrá superar un año y por una sola vez, requiriéndose para ello la formulación de un plan de trabajo para que el profesor realice una investigación, prepare la publicación de un libro o artículos científicos para revistas indizadas o desarrolle software, artefactos o prototipos tecnológicos patentables.

Para conceder el periodo sabático el profesor presentará su solicitud ante el Consejo Académico y éste deberá recomendar al Consejo Superior, quien será el competente para decidir al respecto.

**PARÁGRAFO:** Cualquier otra condición no definida en este capítulo, se regirá por lo establecido en el reglamento Interno de Trabajo.

*Clomax*



## CAPÍTULO VIII. DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS PROFESORES

**ARTÍCULO 28. DERECHOS DE LOS PROFESORES.** Además de los derechos que les otorgan la Constitución, las Leyes, los estatutos y reglamentos internos de la Universidad, en consonancia con las condiciones y requisitos establecidos en ellos, los profesores tienen derecho a:

28.1. Ejercer la libertad de expresión, de crítica y de reunión, sin otras limitaciones que las que establecen la Constitución y la Ley.

28.2. Ejercer sus actividades académicas con plena autonomía para exponer y valorar teorías y hechos científicos, sociales, económicos, políticos y culturales dentro de los principios de las libertades de cátedra, de enseñanza de aprendizaje y de investigación.

28.3. Expresar, exponer y publicar los hallazgos derivados de sus investigaciones y estudios.

28.4. Ser clasificado en el escalafón profesoral acorde con las disposiciones de este Estatuto y recibir los estímulos fijados por la Universidad por la producción intelectual de sus profesores.

28.5. Conocer los criterios con los cuales se evalúa su labor en la Universidad.

28.6. Elegir y ser elegido para los distintos órganos de dirección de la Universidad según lo establecido en las normas de la Institución.

28.7. Asociarse libremente para promover y desarrollar actividades académicas, culturales, científicas, tecnológicas, políticas y deportivas, nacionales o internacionales.

28.8. Utilizar los recursos de la Universidad para sus labores de enseñanza, investigación, formación continuada, proyección social y actividades académico – administrativas.

28.9. Disfrutar de los beneficios de bienestar universitario según los reglamentos.

28.10. Presentar peticiones y reclamaciones respetuosas ante la autoridad universitaria competente y obtener respuesta oportuna.

28.11. Participar nacional o internacionalmente en eventos y actividades académicas, científicas, tecnológicas y culturales en representación de la Universidad, según lo estipulen los reglamentos.

28.12. Recibir tratamiento respetuoso por parte de los miembros de la comunidad universitaria.

*Olivia*



28.13. No ser discriminado o excluido por ninguna de las razones de raza, ideología, religión, género, opción sexual, situación social o económica.

28.14. Recibir los estímulos e incentivos que consagran las normas de la Universidad.

28.15. Participar y beneficiarse de programas de desarrollo y capacitación que ofrece la Universidad

28.16. Participar, acorde con los reglamentos, en proyectos de investigación financiados o avalados por la Universidad.

28.17. Disponer y beneficiarse, acorde con la Ley y los reglamentos, de los derechos morales derivados de la producción científica o tecnológica en la que sea autor o coautor, de conformidad con el Reglamento de Propiedad Intelectual.

28.18. Tener acceso a los medios y herramientas tecnológicas de que dispone la Universidad, para desempeñar de manera eficiente su labor profesoral y fortalecer su formación integral.

28.19. Tener la garantía del debido proceso en toda acción disciplinaria que se pudiese emprender en su contra.

**ARTÍCULO 29. DEBERES DE LOS PROFESORES.** Además de los establecidos en la Constitución, las Leyes, los estatutos y reglamentos internos de la Universidad son deberes de los profesores los siguientes:

29.1. Conocer, practicar y promover los valores institucionales de libertad, solidaridad, la equidad y respeto a la diversidad.

29.2. Cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo establecido por la Universidad

29.3. Cumplir con las normas internas de carácter general y particular, directrices y políticas que regulen las situaciones académicas y administrativas del profesor y la Universidad.

29.4. Conocer, valorar y divulgar el modelo de economía solidaria.

29.5. Actuar de modo solidario con los demás miembros de la comunidad universitaria y orientar su pensamiento y acciones con criterios políticos dentro del Estado Social de Derecho.

29.6. Dedicar todo su empeño para facilitar en los estudiantes la consecución de logros de excelencia, mediante la promoción en ellos del espíritu autónomo, innovador, investigador y creativo.

29.7. Cumplir, con responsabilidad y eficiencia, los compromisos propios de su asignación académica – administrativa, a saber: actividades asignadas en el plan de trabajo PT de

*Glacial*



acuerdo a su clasificación, cumplimiento del programa de curso, registro de notas al sistema de información en las fechas señaladas, participación semestralmente en los procesos de Evaluación Docente y en los procesos de cualificación ofrecidos por la Universidad, entre otros.

29.8. Observar una conducta acorde con su propia dignidad y con la de las demás personas, basado siempre en los principios de la solidaridad y la convivencia pacífica.

29.9. Acatar las normas inherentes a la ética de su profesión y a su condición de profesor de la Universidad.

29.10. Participar en las actividades universitarias en general y especialmente en las académicas y científicas para las cuales se inscriban.

29.11. Perfeccionar el aprendizaje en una lengua extranjera, como parte de su excelencia académica.

29.12. Mantenerse actualizado en su campo de formación y en los desarrollos científicos, tecnológicos y pedagógicos para lograr un alto nivel de desempeño en la enseñanza, la producción intelectual y la proyección social.

29.13. Abstenerse de realizar discriminación por razones relacionadas con raza, ideología, religión, género, opción sexual, situación social o económica.

29.14. Seguir los conductos regulares para la atención de sus peticiones académicas.

29.15. Dar a conocer a las directivas académicas o a las autoridades competentes hechos de cualquier miembro de la comunidad académica que pudiesen constituir falta disciplinaria o conductas punibles

## CAPÍTULO IX. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

**ARTÍCULO 30. COMISIÓN.** Se entiende por comisión, los eventos en los que el profesor se deberá ausentar de su lugar de trabajo, por solicitud expresa de la Universidad para ser comisionado en los siguientes eventos:

30.1. Desarrollar labores propias del cargo en un lugar diferente a la sede de trabajo, cumplir misiones especiales conferidas por autoridad competente, o realizar pasantías que interesen directamente a la Universidad, en desarrollo de la función que cumple.

30.2. Participar en proyectos de investigación en colaboración con entidades del orden nacional o internacional y que para ello requiera permanecer fuera de su sitio de trabajo por un período mayor a 5 días.

30.3. Aceptar invitaciones de organismos nacionales e internacionales o de instituciones públicas o privadas para asistir a eventos de carácter científico, académico o técnico.

*ganial*



**ARTÍCULO 31. PROFESOR EN ENCARGO.** Para efectos de este Estatuto, previo concepto favorable de la Dirección de Sede correspondiente, podrá encargarse a los profesores vinculados de tiempo completo y medio tiempo, para ejercer de manera temporal cargos administrativos de la Universidad.

El profesor escalafonado que de manera transitoria desempeñe cargos administrativos, no perderá su carrera docente.

## CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

De conformidad con lo señalado en el Reglamento de Trabajo y Mantenimiento del Orden de la Universidad, todos los sujetos a quienes les resulte aplicable el presente Reglamento, en lo tocante con los asuntos disciplinarios, quedarán sometidos a las mismas, obligaciones, prohibiciones, y se les aplicará el mismo procedimiento sancionatorio, manteniendo plena concordancia entre ambos regímenes.

Sin perjuicio de lo anterior, se considerará de manera expresa para la regulación del presente estatuto, las siguientes disposiciones:

**ARTÍCULO 32.** Son deberes generales de los empleados- profesores los siguientes:

- 32.1 Respeto y subordinación a los superiores.
- 32.2 Respeto a sus compañeros de trabajo.
- 32.3 Respeto hacia la Universidad.
- 32.4 Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
- 32.5 Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con lealtad, debiendo actuar dentro de los principios de la moral y de la disciplina general de la Universidad.
- 32.6 Ejecutar la labor que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
- 32.7 Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 32.8 Ser verídico en todo caso.
- 32.9 Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, que tienen por objeto en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Universidad en general.
- 32.10 Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo Jefe para el manejo de cualquier instrumento de trabajo.
- 32.11 Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, salvo orden superior o ausentarse sin previo aviso.
- 32.12 No incurrir en ninguna de las conductas reguladas por la Ley como constitutivas de acoso laboral.
- 32.13 Conocer, cumplir y permanecer actualizado sobre todas las disposiciones internas que emita la Universidad en relación con el cargo que ejecute el profesor.

*Gloria*



- 32.14 No consumir sustancias psicotrópicas y/o bebidas alcohólicas dentro de las instalaciones de la Universidad o llegar bajo el influjo de éstas.
- 32.15 No deberá incurrir en las prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias.

**ARTÍCULO 33.** Son obligaciones especiales de los empleados -profesores:

- 33.1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la Universidad o sus representantes según el orden jerárquico establecido o a quien este delegue.
- 33.2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Universidad, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes. En consecuencia, evitará hablar con personas extrañas a la Universidad de asuntos relacionados con la organización interna de la misma, manteniendo en reserva cualquier dato obtenido o que le llegue a su conocimiento por razón de su oficio y además no retirará de los archivos de la Universidad, sin previo permiso del representante de ésta, documento alguno ni los dará a conocer a persona alguna.
- 33.3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado.
- 33.4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- 33.5. Comunicar oportunamente a la Universidad las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- 33.6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la universidad.
- 33.7. Mantener los estándares de productividad académica establecidos por la Universidad.
- 33.8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades laborales.
- 33.9. Cumplir con las políticas y directrices que la Universidad establezca para el adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información, así como la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual y seguridad de la información.
- 33.10. Enviar al Jefe de Gestión Humana la incapacidad por enfermedad general o producto de riesgos laborales (enfermedad laboral o accidente de trabajo) en un período máximo de tres (03) días siguientes en que la misma le haya sido expedida.
- 33.11. Registrar en las oficinas de la Universidad su domicilio y dirección, debiendo dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra. En consecuencia, en caso de cualquier comunicación que se dirija o deba dirigirse al profesor, se entenderá válidamente notificada y enviada a éste si se dirige a la dirección que el profesor tenga registrada en la Universidad.
- 33.12. Usar en forma indicada la dotación o los uniformes especiales suministrados por la universidad, cuando fuere el caso.

*Donal*



- 33.13. Portar el carné de identidad que otorga la Universidad y presentarlo en todas las ocasiones en que lo exija la Institución por razones de control.
- 33.14. Acudir al sitio de trabajo o al lugar que le sea asignado para prestar sus servicios, adecuadamente presentado, evitando usar prendas que no sean acordes a las actividades laborales encomendadas o que puedan conllevar o generar actos contra la moral o las buenas costumbres.
- 33.15. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar, por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
- 33.16. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo, de acuerdo con los horarios señalados y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.
- 33.17. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar donde por orden de la universidad deba desempeñarlo.
- 33.18. Prestar los servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en el lugar y condiciones acordadas, bien sea en las instalaciones de la Universidad o en el lugar que le sea asignado para prestar los servicios.
- 33.19. Someterse a todas las medidas de control que establezca la Universidad con el fin, entre otros, de obtener los registros de asistencia general tales como timbrar tarjeta, registrarse en el sistema, entre otros.
- 33.20. Observar estrictamente lo establecido por la Universidad para solicitud de permisos, comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
- 33.21. Laborar en horas extras legalmente exigibles, cuando así lo indique la Universidad por razones de trabajo, siempre que se cumplan los requisitos de ley para el efecto.
- 33.22. Desarrollar las labores con el máximo nivel de diligencia y cumpliendo con los estándares de calidad y eficiencia definidos por la Universidad.
- 33.23. Dedicar la totalidad de la jornada de trabajo a cumplir a cabalidad con sus funciones.
- 33.24. Usar las herramientas, útiles y elementos que le entregue la Universidad sólo en beneficio de ésta.
- 33.25. Dar un uso adecuado a los sistemas de información suministrados por la Universidad, como el Internet, correo electrónico, teléfono, celular, licencias de software, entre otros, y utilizarlos exclusivamente para los fines relacionados con el trabajo asignado.
- 33.26. Asistir cumplidamente a las reuniones generales o de grupos de trabajo, organizadas y convocadas por la Universidad o sus representantes.
- 33.27. Asistir con puntualidad a los cursos especiales de capacitación, entrenamiento o perfeccionamiento organizados e indicados por la Universidad, los cuales se desarrollarán durante la jornada de trabajo.
- 33.28. Aceptar los traslados, cambios de oficio u horario siempre y cuando éstos no desmejoren las condiciones laborales.
- 33.29. Cumplir estrictamente los compromisos de orden económico o semejantes adquiridos por el profesor con la Universidad.
- 33.30. Cumplir con las medidas de uso y cuidado de los elementos de protección personal.
- 33.31. Respetar a los estudiantes, debiendo guardar los más altos estándares de compostura frente a los mismos.
- 33.32. Dar buen trato al público, esto es, comunidad universitaria, padres de familia, proveedores, y en general a todo el personal externo o visitante.

*Gloria*



- 33.33. Reportar e informar en forma amplia y de inmediato a los superiores inmediatos, sobre cualquier acto indecente, inmoral, o de mala fe de que tenga conocimiento y que afecte a la Universidad, al personal, a los estudiantes o a terceros.
- 33.34. Comunicar de forma inmediata a los superiores, ya sea el jefe inmediato, el jefe de planta o al que la Universidad designe, cualquier accidente sufrido durante el trabajo.
- 33.35. Leer este reglamento en su integridad y cumplir lo dispuesto en él.
- 33.36. Leer y mantenerse actualizado respecto de las funciones del cargo; de no hacerlo, se presume que conoce las mismas en su integridad.
- 33.37. Acatar las directrices, normas, políticas y procedimientos implementados en el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo (SARLAFT) de la Universidad Cooperativa de Colombia, contra el lavado de Activos y la financiación del Terrorismo

**ARTÍCULO 34.** Sé prohíbe especialmente a los empleados- profesores:

- 34.1. Incumplir las obligaciones señaladas en el presente Estatuto o en el que lo actualice, modifique, reforme o subrogue, en el Reglamento Interno de Trabajo, en el contrato de trabajo, en las convenciones colectivas o demás disposiciones internas de la Universidad.
- 34.2. Sustraer del establecimiento o lugar que le sea asignado para prestar sus servicios, útiles de trabajo, muestras, o productos sin permiso de la Universidad.
- 34.3. 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 sus funciones o que entorpezca las actividades de sus compañeros.
- 34.4. Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
- 34.5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universidad, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 34.6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 34.7. Hacer colectas, ventas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo y durante la jornada laboral.
- 34.8. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse, permanecer o retirarse de un sindicato.
- 34.9. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad en objetivos distintos del trabajo contratado.
- 34.10. 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 las edificaciones, instalaciones, talleres o salas del sitio del trabajo o del lugar donde se éste prestando el servicio.
- 34.11. Suministrar a terceros sin autorización expresa por parte del Director correspondiente, información de carácter confidencial o reservado por parte de la Universidad, o que esté sometida a la política de protección de datos.
- 34.12. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras hechas por un profesor o con intervención de él,

*Blanca*



- durante la vigencia del contrato, y que tengan relación con las labores o funciones que éste desempeña.
- 34.13. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previo aviso o permiso del superior respectivo.
  - 34.14. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de paro, cese o suspensiones ilegal del trabajo en la Universidad.
  - 34.15. Ejecutar defectuosamente el trabajo o sin seguir los procedimientos de la Universidad.
  - 34.16. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, productos y elementos de la Universidad, de manera intencional.
  - 34.17. Confiar a otro empleado sin autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo o vehículo, instrumento, elementos y materiales de la Universidad.
  - 34.18. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la Universidad, diferente a lo que es el desarrollo propio de las funciones para las cuales fue contratado.
  - 34.19. Llegar con retardo o salir de manera anticipada del lugar del trabajo de manera injustificada.
  - 34.20. Emplear, para efectos de registro, identificación o control de acceso a las instalaciones, el carné de otro empleado.
  - 34.21. Ausentarse del puesto de trabajo de manera injustificada, o con fines diferentes al cumplimiento de las funciones encomendadas al profesor.
  - 34.22. Hacer negocios o proponer la realización de ellos, valiéndose de la influencia que su posición le permita tener sobre otros empleados de la Universidad.
  - 34.23. Permitir a personas ajenas a la institución el uso o manipulación de los bienes, máquinas y enseres de la Universidad, con fines personales.
  - 34.24. Realizar o presenciar reuniones en locales o predios de la Universidad, sin previo permiso de la misma, aun cuando sea a horas diferentes de las de trabajo.
  - 34.25. Dormir en el lugar de trabajo, en horas destinadas al cumplimiento de sus funciones, o luego de finalizada la jornada laboral.
  - 34.26. Mantener dentro de la Universidad y en cualquier cantidad licores embriagantes o tóxicos, explosivos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
  - 34.27. Ingerir dentro de la Universidad y aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo, licores o cualquiera de las sustancias y productos mencionados en el numeral anterior.
  - 34.28. 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 Universidad.
  - 34.29. Jugar a juegos de azar o semejantes dentro de la Universidad, durante la jornada laboral.
  - 34.30. No usar la dotación suministrada por el empleador o hacerlo de manera inadecuada.
  - 34.31. Presentar a la Universidad, para cualquier efecto, cualquier documento o información falsa, dolosa, incompleta, enmendada o no ceñida a la estricta verdad.
  - 34.32. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compra-venta u otros documentos semejantes ficticios, falsos o dolosos.
  - 34.33. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer cualquier documento de la Universidad sin autorización expresa de esta misma.

*Gómez*



- 34.34. Amenazar o agredir en cualquier forma (física, verbal o psicológica) a cualquier miembro de la comunidad universitaria o calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes.
- 34.35. Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros empleados o tomar parte en tales actos.
- 34.36. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares o documentos semejantes no ordenados o autorizados por la Universidad, en horas de trabajo.
- 34.37. Se prohíbe cualquier publicación calumniosa, denigrante o dañina contra la Universidad o colaboradores de esta, por parte del profesor dentro o fuera de ella.
- 34.38. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombre de la Universidad, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen los productos o servicios de esta.
- 34.39. Fijar papeles o carteles o escribir en los muros internos o externos de la Universidad.
- 34.40. Transportar en los vehículos de la Universidad, sin previa autorización del jefe respectivo, personas u objetos ajenos a ella.
- 34.41. Manejar vehículos de la Universidad sin licencia o con licencia u otros documentos vencidos.
- 34.42. Dejar que los vehículos de la Universidad sean movidos o conducidos por personas diferentes al respectivo conductor.
- 34.43. Utilizar los sistemas de correspondencia interna de la Universidad para uso personal.
- 34.44. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores o bienes que por razón o con ocasión de sus funciones le hayan confiado o asignado.
- 34.45. No comunicar en forma inmediata, a las instancias competentes de la Universidad 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.
- 34.46. Impartir ordenes o instrucciones contrarias a las disposiciones de la Universidad o a cualquiera de los procedimientos que la misma tiene contemplados.
- 34.47. Acatar la orden de un superior cuando la misma sea contraria a las normas de la Universidad o a cualquiera de los procedimientos que la misma tiene contemplados, pues en tal caso el profesor debe informar al superior de quien emite la orden indebidamente dada.
- 34.48. Brindar mala atención a los usuarios, ser descortés, grosero, déspota o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio.
- 34.49. Negarse a ejecutar las funciones que le sean asignadas, en los lugares que la Universidad determine.
- 34.50. Remover información o material publicitario o informativo de las carteleras institucionales, bloques administrativos, bloques académicos, entre otros, dañarlo, alterarlo o destruirlo.
- 34.51. Reemplazar a otro profesor, sin la autorización correspondiente, en la ejecución de su trabajo.
- 34.52. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.

*Gloria*



- 34.53. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso o licencia concedido por la Universidad o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.
- 34.54. Presentarse al trabajo cuando se encuentre incapacitado por la E.P.S o la A.R.L, o por las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado.
- 34.55. Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa del respectivo jefe inmediato.
- 34.56. Negarse a trabajar con los métodos y sistemas de la Universidad.
- 34.57. Negarse a atender las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas por sus superiores, al igual que incitar a los empleados de la Universidad para que las desconozcan.
- 34.58. Desacreditar o difamar, en cualquier forma o por cualquier medio, a las personas de la comunidad universitaria o el nombre de la Universidad.
- 34.59. Entregar y/o aceptar dinero o dádivas para obtener cualquier tipo de beneficio o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores.
- 34.60. Crear o alterar documentos o algún elemento que contenga información, para su beneficio personal o de un tercero o en perjuicio de la Universidad.
- 34.61. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la Universidad o por esta con destino a sus acreedores, clientes, empleados, entre otros.
- 34.62. Reproducir o retirar de la Universidad cualquier software sin la autorización expresa de la Institución.
- 34.63. Utilizar los recursos informáticos de la Universidad para fines contrarios a la Ley o incumplir lo establecido por las políticas de Gestión Tecnológica.
- 34.64. Realizar labores en otras instituciones, que puedan generar conflictos de intereses o que interfieran con la jornada laboral, con el desempeño de las responsabilidades y/o actividades asignadas por la Universidad.
- 34.65. Entregar por fuera del término establecido por la Universidad, los informes o reportes que le sean solicitados con ocasión de sus actividades.
- 34.66. Incumplir con las fechas de reporte de notas de los estudiantes y con los plazos previstos en la normatividad interna, para la entrega y revisión de evaluaciones, en el caso de los empleados que ejerzan sus labores como profesores.
- 34.67. Incumplir las normas y procedimientos previstos en los Reglamentos Académicos de pregrado y de posgrado, en el caso de los empleados que ejerzan sus labores como profesores.
- 34.68. El desarrollo reiterado de sesiones de clase por un tiempo inferior al previsto en la programación académica del período calendario, en el caso de los empleados que ejerzan sus labores como profesores.
- 34.69. La inasistencia injustificada a clase, hasta por dos (2) sesiones del mismo curso, para quien cumpla labores de profesor.
- 34.70. El incumplimiento de las políticas o normas de la Universidad para comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
- 34.71. La negativa de acceder a los controles y medidas de seguridad indicados por la Universidad.

*gponal*



34.72. Las demás prohibiciones contempladas en el Código Sustantivo de trabajo y en general en el ordenamiento jurídico colombiano.

**ARTÍCULO 35. ESCALA DE FALTAS.** Para efectos de graduar la gravedad de las faltas, la Universidad establece la siguiente escala de faltas:

- 35.1. Leves.
- 35.2. Graves.

**ARTÍCULO 36. FALTAS LEVES.** Las siguientes conductas constituyen falta leve:

- 36.1. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 36.2. Hacer colectas, ventas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo y durante la jornada laboral.
- 36.3. Usar los útiles o herramientas suministradas por la Universidad en objetivos distintos del trabajo contratado.
- 36.4. Ocuparse en asuntos distintos de su labor durante las horas de trabajo sin previo aviso o permiso del superior respectivo.
- 36.5. Intervenir en cualquier forma en la promoción, organización o realización de paro, cese o suspensiones ilegal del trabajo en la Universidad,
- 36.6. Confiar a otro empleado sin autorización correspondiente, la ejecución del propio trabajo.
- 36.7. Llegar con retardo o salir de manera anticipada del lugar del trabajo de manera injustificada.
- 36.8. Ausentarse del puesto de trabajo de manera injustificada, o con fines diferentes al cumplimiento de las funciones encomendadas.
- 36.9. Emplear, para efectos de registro, identificación o control de acceso a las instalaciones, el carné de otro empleado.
- 36.10. Dormir en el lugar de trabajo, en horas destinadas al cumplimiento de sus funciones, o luego de finalizada la jornada laboral.
- 36.11. Jugar a juegos de azar o semejantes dentro de la Universidad, durante la jornada laboral.
- 36.12. No usar la dotación suministrada por el empleador o hacerlo de manera inadecuada, cuando fuere el caso.
- 36.13. Distribuir periódicos, hojas volantes, circulares o documentos semejantes no ordenados o autorizados por la Universidad, en horas de trabajo.
- 36.14. Utilizar los sistemas de correspondencia interna de la Universidad para uso personal
- 36.15. Brindar mala atención a los usuarios, ser descortés, grosero, déspota o faltar a la confianza y/o negarle deliberadamente un servicio
- 36.16. Reemplazar a otro profesor, sin la autorización correspondiente, en la ejecución de su trabajo, máquinas, equipos, útiles de trabajo, herramientas, implementos, vehículo (s) o elementos de la Universidad.

*Genal*



- 36.17. Emplear más del tiempo necesario para realizar el objeto del permiso o licencia concedido por la Universidad o utilizar el mismo en asuntos diferentes a los expuestos al momento de la solicitud.
- 36.18. Presentarse al trabajo cuando se encuentre incapacitado por la E.P.S o la A.R.L, o por las entidades que hicieren sus veces de acuerdo con la normatividad vigente, a la cual se encuentre afiliado.
- 36.19. Cambiar el turno o el horario de trabajo sin orden o autorización expresa del respectivo jefe inmediato.
- 36.20. Negarse a trabajar con los métodos y sistemas de la Universidad.
- 36.21. Entregar por fuera del término establecido por la Universidad, los informes o reportes que le sean solicitados con ocasión de sus actividades.
- 36.22. Incumplir injustificadamente con las fechas de reporte de notas de los estudiantes y con los plazos previstos en la normatividad interna, para la entrega y revisión de evaluaciones, en el caso de los empleados que ejerzan sus labores como profesores.
- 36.23. Incumplir las normas y procedimientos previstos en los Reglamentos Académicos de pregrado y de posgrado, en el caso de los empleados que ejerzan sus labores como profesores.
- 36.24. El desarrollo reiterado de sesiones de clase por un tiempo inferior al previsto en la programación académica del período calendario, en el caso de los empleados que ejerzan sus labores como profesores.
- 36.25. El incumplimiento de las políticas o normas de la Universidad para comprobación de enfermedad, ausencias y novedades semejantes.
- 36.26. La negativa de acceder a los controles y medidas de seguridad indicados por la Universidad.
- 36.27. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Universidad, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 36.28. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- 36.29. Realizar o presenciar reuniones en locales o predios de la Universidad, sin previo permiso de la misma, aun cuando sea a horas diferentes de las de trabajo.
- 36.30. Ejecutar actos que pongan en riesgo, su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, las edificaciones, instalaciones, talleres o salas del sitio del trabajo o del lugar donde se éste prestando el servicio, sin causar un perjuicio.
- 36.31. Ejecutar defectuosamente el trabajo o sin seguir los procedimientos de la Universidad.
- 36.32. Permitir a personas ajenas a la institución el uso o manipulación de los bienes, máquinas y enseres de la Universidad, con fines personales.
- 36.33. Mantener dentro de la Universidad y en cualquier cantidad licores embriagantes o tóxicos, explosivos, estupefacientes, drogas enervantes y cualquier sustancia o producto semejante.
- 36.34. Ingerir dentro de la Universidad y aun cuando sea en horas diferentes a las de trabajo, licores o cualquiera de las sustancias y productos mencionados en el numeral anterior.

*Glan*



- 36.35. 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 Universidad.
- 36.36. Fijar papeles o carteles o escribir en los muros internos o externos de la Universidad.
- 36.37. No comunicar en forma inmediata, a las instancias competentes de la Universidad 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.
- 36.38. Remover información o material publicitario o informativo de las carteleras institucionales, bloques administrativos, bloques académicos, entre otros, dañarlo, alterarlo o destruirlo.

**ARTÍCULO 37. FALTAS GRAVES.** Las siguientes conductas constituyen falta grave:

- 37.1. Sustraer del establecimiento o lugar que le sea asignado para prestar sus servicios, útiles de trabajo, muestras, o productos sin permiso de la Universidad.
- 37.2. 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.
- 37.3. Conservar o portar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo.
- 37.4. Suministrar a terceros sin autorización expresa por parte del Director correspondiente, información de carácter confidencial o reservado por parte de la Universidad, o que esté sometida a la política de protección de datos.
- 37.5. Aprovecharse, en beneficio propio o ajeno, de los estudios, descubrimientos, inventos, informaciones o mejoras hechas por un empleado o con intervención de él, durante la vigencia del contrato, y que tengan relación con las labores o funciones que éste desempeña.
- 37.6. Causar cualquier daño en la labor confiada, o en las instalaciones, equipos, productos y elementos de la Universidad, de manera intencional.
- 37.7. Vender, cambiar, prestar o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la Universidad, diferente a lo que es el desarrollo propio de las funciones para las cuales fue contratado.
- 37.8. Hacer negocios o proponer la realización de ellos, valiéndose de la influencia que su posición le permita tener sobre otros empleados de la Universidad.
- 37.9. Presentar a la Universidad, para cualquier efecto, cualquier documento o información falsa, dolosa, incompleta, enmendada o no ceñida a la estricta verdad.
- 37.10. Presentar o proponer, para liquidaciones parciales de cesantías, promesas de compra-venta u otros documentos semejantes ficticios, falsos o dolosos.
- 37.11. Destruir, dañar, retirar de los archivos o dar a conocer cualquier documento de la Universidad sin autorización expresa de esta misma.
- 37.12. Amenazar o agredir en cualquier forma (física, verbal o psicológica) a cualquier miembro de la comunidad universitaria o calificarlos con apodos, palabras groseras o actos semejantes.
- 37.13. Originar o promover riñas, discordias o discusiones con otros empleados o tomar parte en tales actos.

*Gómez*



- 37.14. Realizar cualquier publicación calumniosa, denigrante u ofensiva contra la Universidad o algún miembro de la comunidad universitaria, por parte del profesor dentro o fuera de ella.
- 37.15. Desacreditar o difamar en cualquier forma y por cualquier medio, las personas, servicios y nombre de la Universidad, o incitar a que no se compren, reciban u ocupen los productos o servicios de esta.
- 37.16. Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores o bienes que por razón o con ocasión de sus funciones le hayan confiado o asignado.
- 37.17. Impartir ordenes o instrucciones contrarias a las disposiciones de la Universidad o a cualquiera de los procedimientos que la misma tiene contemplados.
- 37.18. Negarse a ejecutar las funciones que le sean asignadas, en los lugares que la Universidad determine.
- 37.19. Negarse a atender las órdenes, instrucciones y correcciones impartidas por sus superiores, al igual que incitar a los empleados de la Universidad para que las desconozcan.
- 37.20. Entregar y/o aceptar dinero o dádivas para obtener cualquier tipo de beneficio o que pueda llevar a influir en la toma de decisiones en el desarrollo de sus labores.
- 37.21. Crear o alterar documentos o algún elemento que contenga información, para su beneficio personal o de un tercero o en perjuicio de la Universidad.
- 37.22. Disponer de dinero, cheques, letras de cambio y demás instrumentos negociables, artículos o valores que le sean entregados por cualquier concepto con destino a la Universidad o por esta con destino a sus acreedores, clientes, empleados, entre otros.
- 37.23. Reproducir o retirar de la Universidad cualquier software sin la autorización expresa de la Institución.
- 37.24. Utilizar los recursos informáticos de la Universidad para fines contrarios a la Ley o incumplir lo establecido por las políticas de Gestión Tecnológica.
- 37.25. Realizar labores en otras instituciones, que puedan generar conflictos de intereses o que interfieran con la jornada laboral, con el desempeño de las responsabilidades y/o actividades asignadas por la Universidad.
- 37.26. Desatender las directrices, normas, políticas y procedimientos adoptados para la implementación del sistema de riesgos en el manual SARLAFT de la Universidad Cooperativa de Colombia, contra el lavado de Activos y la financiación del Terrorismo.
- 37.27. La inasistencia injustificada a clase, hasta por dos (2) sesiones del mismo curso, para quien cumpla labores de profesor.
- 37.28. Ejecutar actos que perjudiquen su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o la de terceras personas, las edificaciones, instalaciones, talleres o salas del sitio del trabajo o del lugar donde se éste prestando el servicio.
- 37.29. La violación por parte del profesor de las obligaciones y/o de las prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias.

**ARTÍCULO 38. ESCALA DE SANCIONES.** La Universidad ha establecido una escala de sanciones que aplicará de acuerdo a la gravedad de la falta leve cometida y la reincidencia:

*Genial*



- 38.1. Llamados de atención.
- 38.2. Suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- 38.3. Suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

**PARÁGRAFO 1.** Durante los períodos de suspensión en el trabajo cesará la obligación por parte del profesor de ejecutar sus funciones y por parte de la Universidad de cancelar el salario correspondiente a los días de suspensión.

**PARÁGRAFO 2.** El profesor que haya sido suspendido deberá presentarse exactamente en la fecha en que termina la sanción. De no hacerlo así, se entenderá que abandona el trabajo y traerá como consecuencia la terminación del contrato respectivo

**ARTÍCULO 39. APLICACIÓN DE SANCIONES.** Las faltas tipificadas como leves comprendidas entre los numerales 36.1 y 36.26 inclusive, serán sancionadas por primera vez con un llamado de atención, y por segunda vez con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.

Las faltas leves señaladas entre los numerales 36.27 y 36.38 inclusive, serán sancionadas por primera vez con suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez con suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

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

**PARÁGRAFO 1.** El llamado de atención será escrito y se insertará una copia a la hoja de vida del profesor .

**PARÁGRAFO 2.** La sanción de suspensión implica siempre el no pago de salarios en el tiempo no servido y del respectivo dominical. La Universidad determinará claramente desde y hasta cuando opera la suspensión. Los periodos de suspensión se descontarán para todos los efectos legales a que haya lugar.

#### **ARTÍCULO 40. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES Y ATENUANTES PARA LA APLICACIÓN DE LAS SANCIONES:**

**Para las faltas calificadas como leves,** se tendrán en cuenta las siguientes circunstancias agravantes y atenuantes con el objetivo de determinar la sanción a aplicar:

##### **40.1. CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES:**

- 40.1.1. Cometer la conducta aprovechando la confianza depositada.
- 40.1.2. Cometer la conducta para ocultar otra.
- 40.1.3. Realizar en forma premeditada la conducta

*Olivia A*



#### 40.2. CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES:

40.2.1. Confesar la conducta oportunamente.

40.2.2. Resarcir o reparar los daños causados con la conducta.

**ARTÍCULO 41. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.** Además de las conductas señaladas en las normas laborales, pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales de trabajo, estatutos, reglamentos, declaraciones institucionales, o demás normas internas, las conductas calificadas como faltas graves en el presente Reglamento darán lugar a la terminación del contrato de trabajo del profesor con justa causa por parte de la Universidad.

#### CAPITULO XI. PROCEDIMIENTO PARA TRÁMITE DE PROCESOS DISCIPLINARIOS

**ARTÍCULO 42. DEBIDO PROCESO.** El procedimiento señalado en el presente capítulo se llevará a cabo de manera tal que se garantice el derecho fundamental al debido proceso.

**ARTÍCULO 43. COMPETENCIA.** El Subdirector de Gestión Humana es competente para iniciar, adelantar y decidir el proceso disciplinario y será quien conozca los procesos disciplinarios en primera instancia.

El Director de Gestión Humana será quien conozca los procesos disciplinarios en segunda instancia.

**ARTICULO 44. INVESTIGACIÓN PRELIMINAR.** Luego de conocida una falta por cualquier medio, el coordinador o jefe de Gestión Humana de la Sede, o quien haga sus veces, una vez conocidos los hechos o queja, podrá adelantar una investigación previa, tendiente a identificar la autoría o la existencia de los hechos, con el fin de determinar la necesidad de iniciar un proceso disciplinario, en un plazo no superior a diez 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente del recibo de la queja o conocimiento de los hechos.

**ARTÍCULO 45. INICIO DEL PROCEDIMIENTO.** Agotada la investigación preliminar, cuando la hubiere, el Jefe de Gestión Humana de la respectiva seccional, sede o centro de extensión, deberá reportar a la Subdirección de Gestión Humana, en el formato que se disponga para tal fin, la novedad disciplinaria, en un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente a la terminación de la investigación preliminar cuando a esta haya lugar, o del conocimiento de la queja si se ha decidido no hacer uso de la investigación preliminar.

**ARTÍCULO 46. APERTURA DE PLIEGO DE CARGOS.** Una vez recibida la novedad disciplinaria por parte de la Subdirección de Gestión Humana, ésta tendrá hasta 5 días hábiles siguientes para decidir si formula cargos contra el profesor o si archiva la queja.

En caso de que se decida formular pliego de cargos, el profesor será notificado de los hechos que se le imputan y la adecuación de éstos a alguna(s) de las faltas contempladas en el presente Reglamento, la Ley o en cualquier otra reglamentación de la Universidad, con el fin de que brinde su versión de los hechos en la diligencia de descargos que para tal efecto se cite, o para que presente su versión por escrito. En la notificación se señalará además el lugar, la fecha y la hora en que se llevará a cabo la diligencia de descargos, la

*Gbwad*



cual se realizará transcurridos cinco (5) días hábiles siguientes contados a partir de la fecha de notificación del implicado.

**PARÁGRAFO 1.** En la comunicación formal de apertura y formulación de cargos se dará traslado al profesor de las pruebas que sustentan los cargos que se le imputan, sobre las cuales podrá pronunciarse durante la celebración de la diligencia de descargos, controvirtiéndolas y aportando las que considere necesarias, siempre que sean conducentes y pertinentes.

**PARÁGRAFO 2.** Si el profesor al que se le formula pliego de cargos es beneficiario de Convención Colectiva, el auto de pliego de cargos se comunicará en idéntica forma y oportunidad al Sindicato. En tales eventos, se surtirá el procedimiento indicado en la Convención Colectiva de Trabajo a la que se haya adherido.

**ARTÍCULO 47. DILIGENCIA DE DESCARGOS.** Es el espacio que se abre con el objeto de que el profesor tenga la oportunidad de ejercer el derecho de defensa y contradicción frente a la presunta falta imputada. En la diligencia de descargos o en el escrito en que éstos sean presentados, el profesor podrá dar su versión de los hechos, aportar las pruebas que considere necesarias para su defensa, así como solicitar que se reciban o practiquen las pruebas que considere pertinentes.

**PARÁGRAFO 1.** Dentro de esta diligencia, el competente para adelantar el proceso, decretará las pruebas solicitadas por el profesor y las que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos, rechazará las notoriamente impertinentes, inconducentes y las manifiestamente superfluas o inútiles. En esta misma audiencia se practicarán las pruebas decretadas de ser posible.

**PARÁGRAFO 2.** 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.

**PARÁGRAFO 3.** En caso de que se presente alguna circunstancia que le impida al profesor asistir a la diligencia de descargos o allegar el escrito de descargos, éste contará con tres (3) días hábiles siguientes a la fecha y hora señalados en la notificación, para presentar la correspondiente justificación. Verificada la existencia de una causa justificada para la inasistencia a la diligencia de descargos o para allegar el escrito de descargos, se procederá a señalar por una sola una nueva fecha para diligencia de descargos. De no presentarse en esta segunda diligencia se darán por ciertos los hechos que se formulan en el pliego de cargos.

**PARÁGRAFO 4.** Si en la fecha y en la hora señalada para la realización de la diligencia de descargos, el profesor no se presenta a la misma, o no allega el escrito de descargos, o no presenta la correspondiente justificación dentro del término establecido en este artículo, se darán por ciertos los hechos que se formulan en el pliego de cargos.

Gbmia



**PARÁGRAFO 5.** El profesor podrá hacerse acompañar o representar por quien éste designe. La diligencia de descargos podrá ser grabada por parte de la Universidad con los medios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro y se levantará la respectiva acta.

**ARTÍCULO 48. DECISIÓN.** Luego de realizada la diligencia de descargos o recibido el escrito de descargos y recibidas y practicadas las pruebas solicitadas, se efectuará un análisis con el fin de determinar si el profesor incurrió o no en una falta y se procederá a tomar una decisión frente al caso dentro de los 5 días hábiles siguientes a la audiencia de descargos.

La decisión adoptada deberá ser notificada por escrito al profesor, dándole a conocer los términos concedidos para el recurso que pueda interponer y ante quien se presenta, si fuera susceptible de éstos.

**ARTÍCULO 49. NOTIFICACIÓN.** Se intentará la notificación al profesor de manera personal dentro de los tres 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.

**PARÁGRAFO 1:** Para todos los actos que impliquen notificación en el trámite del proceso disciplinario, se surtirá el trámite anteriormente descrito, y los términos se contarán a partir del día siguiente a la notificación personal o al de la constancia de la entrega del documento en el caso de la notificación mediante correo certificado.

**PARÁGRAFO 2:** Cuando se notifique una decisión de cierre, se darán a conocer los términos concedidos para el recurso que pueda interponer y ante quien se presenta, si fuera susceptible de éstos.

**ARTÍCULO 50. RECURSO - DOBLE INSTANCIA:** Contra la decisión impuesta dentro de un proceso disciplinario procede solamente el recurso de apelación, el cual deberá ser radicado y sustentado por escrito en cualquier Centro de Administración Documental de la Universidad, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la misma o de la fecha de la entrega del documento por medio del correo certificado. El recurso se interpone ante el Director 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 en primera instancia.

Una vez resuelto el recurso de apelación dentro del término establecido anteriormente, la Universidad deberá informar al profesor la decisión, lo que hará mediante comunicación escrita dirigida al mismo.

**ARTÍCULO 51. REGISTRO Y ANOTACIONES.** Culminado todo proceso disciplinario, se dejará constancia escrita en la hoja de vida del profesor de los hechos, del procedimiento

*Cloniar*



en el cual se garantizó el debido proceso, de la decisión y de los recursos si hubo lugar a ellos.

**ARTÍCULO 52. SUSPENSIÓN PROVISIONAL:** Durante la investigación disciplinaria el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del profesor, sin derecho a remuneración, por faltas graduadas como graves, siempre y cuando se evidencien serios elementos de juicio que permitan establecer que la permanencia en el cargo posibilita la interferencia del autor de la falta en el trámite de la investigación o permite que continúe cometiéndola o que la reitere y así pueda afectar a algún(os) miembro(s) de la comunidad universitaria.

El término de suspensión podrá ser equivalente al lapso que tome la investigación disciplinaria, período que en todo caso no podrá ser superior a tres (3) meses.

**PARÁGRAFO 1.** Cuando la sanción impuesta fuere de suspensión, para su cumplimiento se tendrá en cuenta el lapso en que el investigado permaneció suspendido provisionalmente. Si la sanción fuere de suspensión inferior al término de la aplicada provisionalmente, tendrá derecho a percibir la diferencia.

**PARÁGRAFO 2.** Quien hubiere sido suspendido provisionalmente será reintegrado a su cargo o función y tendrá derecho al reconocimiento y pago de la remuneración dejada de percibir durante el período de suspensión, cuando la investigación termine con fallo absolutorio, o decisión de archivo o de terminación del proceso.

## CAPÍTULO XII. DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO 53. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.** El profesor tiene y asume la obligación de guardar reserva y confidencialidad respecto de cualquier tipo de información que se le suministre o a la cual llegare a tener acceso o conocimiento por la actividad que desempeña en ejercicio de sus funciones, durante la vigencia del presente contrato y aún con posterioridad a su terminación, comprometiéndose en especial a no difundirla, reproducirla, transmitirla, publicarla, divulgarla o revelarla por cualquier medio conocido o por conocer a personas en interés propio o de terceros, independientemente de la finalidad perseguida sin que medie autorización previa y expresa del titular de los derechos y/o de la Universidad.

**ARTÍCULO 54. PRODUCCIÓN INTELECTUAL** Es la elaboración de escritos científicos, de innovación académicos, literarios y humanísticos, obras artísticas, obras musicales, y la generación de inventos y diseños o desarrollos tecnológicos originales, de las actividades desarrolladas en el ejercicio de sus funciones por parte de los profesores vinculados a la Universidad y definidas en el Reglamento de propiedad intelectual de la Institución.

*Glenn*



**ARTÍCULO 55. EXCLUSIVIDAD** La jornada laboral del profesor con vinculación de tiempo completo con la Universidad, será dedicada exclusivamente al desempeño de las actividades que le fueron encomendadas.

**PARÁGRAFO.** La realización de labores profesionales, a título personal, de docencia, investigación, consultoría, asesoría y de proyección social, en otras instituciones, requiere autorización escrita de la Universidad. En ningún caso estas labores podrán interferir en el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas al profesor por la Universidad Cooperativa de Colombia.

**ARTÍCULO 56. DESVINCULACIÓN.** El profesor queda desvinculado de la Universidad Cooperativa de Colombia como consecuencia de la expiración en la duración del contrato, por renuncia, por el reconocimiento al profesor de la pensión de vejez o de invalidez, por decisión unilateral de la Universidad o por cualquier otra causa legal de terminación del contrato

**ARTICULO 57. INTEGRACIÓN.** El presente Estatuto forma parte integrante del contrato de trabajo celebrado con el profesor quien declara conocerlo y adhiere a él con la sola suscripción del contrato de trabajo.

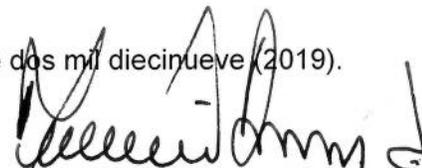
**ARTICULO 58. FACULTADES.** Se faculta a la Rectoría para interpretar las normas contenidas en el presente reglamento y en especial para reglamentarlas y aclararlas.

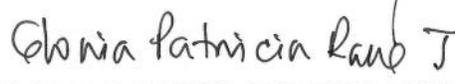
También, se faculta a la Rectoría para estudiar casos excepcionales no contemplados en el presente reglamento, los cuales resolverá mediante resolución Rectoral y apegándose a la aplicación de los principios contenidos en el presente Estatuto.

**ARTÍCULO 59. VIGENCIA Y DEROGATORIAS.** El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga expresamente los Acuerdos 086 de 2011 y 450 de 2019, los que sustituye íntegramente la presente norma.

Dado en Medellín, el día catorce (14) del mes de mayo de dos mil diecinueve (2019).

  
CÉSAR AUGUSTO PÉREZ GONZÁLEZ  
Presidente

  
MARITZA RONDÓN RANGEL  
Rectora

  
GLORIA PATRICIA RAVE IGLESIAS  
Secretaria General