



CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC

CONSEJO DIRECTIVO

ACUERDO NÚMERO No 2070

30 DE MARZO DE 2022

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL ACUERDO NO. 1946 DEL 29 DE SEPTIEMBRE DE 2021, ESTATUTO DE PROFESORES DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC”.

EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES ESTATUTARIAS OTORGADAS POR LA RESOLUCION 3235 DEL 28 DE MARZO DEL 2012 EXPEDIDA POR EL MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL Y

CONSIDERANDO

1. Que la Corporación Universidad de la Costa CUC, tiene entre sus políticas mantener actualizada la normatividad institucional, de acuerdo con los requerimientos del Ministerio de Educación Nacional, de sus estudiantes y del contexto.
2. Que es necesario ajustar el Estatuto Docente, como producto del proceso de autoevaluación del año 2021 implementados en la universidad de la Costa CUC.
3. Que la Universidad reconoce múltiples contextos de aprendizaje, para la oferta en las diferentes modalidades lo que conlleva a aprovechar los procesos formativos y de gestión de conocimiento, por parte de la comunidad educativa.
4. Que la Universidad en sus procesos curriculares reconoce distintas condiciones de aprendizaje y diversos tiempos o ritmos para aprender y conocer, por lo cual la institución oferta un diseño curricular adecuado, flexible y abierto en el desarrollo de los aprendizajes, enfoques y mediaciones pedagógicas que potencian la autodeterminación,



autocontrol y autodirección, así como la colaboración entre las redes académicas institucionales.

5. Que la Universidad propone una oferta abierta que favorece en las diferentes regiones y ciudades el acceso a una formación educativa con recursos tecnológicos, telemáticos y mediaciones pedagógicas, que propician el aprendizaje autónomo y colaborativo para el desarrollo de las competencias y el logro de los resultados de aprendizaje en los diferentes programas académicos cualquiera que sea su modalidad.
6. En cumplimiento de lo aprobado en el plan de acción se presenta al Consejo Directivo los ajustes al estatuto de profesores.

ACUERDA:

Artículo Primero: Actualizar el Estatuto del personal Profesor, el cual rige las relaciones entre la Universidad de la Costa y sus profesores, de acuerdo con la Constitución y las Leyes vigentes que regulan las materias. Entiéndase por Personal profesor de la Universidad de la Costa, quienes ejercen funciones de docencia, investigación, extensión e Internacionalización, en los diferentes Programas y actividades académicas de acuerdo con los campos de acción en la Educación Superior, que se regirá por la siguiente reglamentación:

CAPÍTULO I

Artículo 1: Propósito: *El estatuto de profesores tiene como propósito contribuir al desarrollo personal, cualificación profesional de los profesores de la Universidad de la Costa, en las actividades de docencia, investigación, extensión y gestión universitaria; a través de criterios académicos que permitan la objetividad y transparencia en los procesos y normas que regulan las relaciones de ambas partes.*

Artículo 2: Objetivos: *Los objetivos del estatuto de profesores de la Universidad de la Costa son los siguientes:*

1. *Regular la relación del profesor con la Universidad.*
2. *Proporcionar a los profesores un ambiente propicio para el desarrollo de su actividad académica en sus funciones de docencia, investigación, extensión*



y gestión universitaria.

3. *Definir los parámetros para la cualificación y desarrollo de los profesores.*
4. *Definir los criterios de selección, evaluación, ascenso.*
5. *Definir los criterios para la formulación de los planes de trabajo de los profesores.*
6. *Definir el sistema de estímulos y reconocimiento a la labor del profesor.*

Artículo 3: Perfil del profesor: *El profesor de la Universidad de la Costa, deberá caracterizarse por:*

1. *Compromiso con los valores y principios de la Universidad de la Costa, contribuyendo al logro de la misión, visión, proyecto educativo institucional y plan de desarrollo.*
2. *Poseer competencias académicas y profesionales, así como el interés en la profundización y actualización permanente en pedagogía y su área de conocimiento.*
3. *Emplear una comunicación interactiva y constructiva en uno o varios idiomas de carácter sincrónica o asincrónica, coherentes con los contextos de aprendizaje.*
4. *Diseñar y desarrollar de forma innovadora objetos virtuales de aprendizaje que permitan la realización de un aprendizaje autónomo y colaborativo del estudiante en las actividades académicas, investigativas y de extensión.*
5. *Gestionar estrategias, técnicas y herramientas telemáticas de manera adecuada y oportuna, para la creación y actualización de ambientes favorables para el proceso formativo y transferencia sistemática de la información y la comunicación, en el desarrollo de las actividades académicas, de investigación y extensión acordes con las modalidades en que se ofertan los programas académicos de pregrado y posgrado.*
6. *Capacidad para generar nuevos conocimientos a través de la investigación, transferencia y divulgación a través de publicaciones y diálogos con las comunidades académicas del orden nacional e internacional.*
7. *Competencias para orientar el proceso de formación de un ciudadano integral fomentado el desarrollo armónico de todas las dimensiones del ser.*
8. *Ser un profesional que actúe bajo principios éticos, con actitud de servicio y sentido de responsabilidad en todas las acciones que realice en el marco de su quehacer; aportando a la cohesión de la comunidad universitaria y el fomento de un clima institucional adecuado.*



Artículo 4: De las funciones sustantivas: La Universidad de la Costa, asume las funciones de:

Docencia: Es un proceso de interacción de aprendizajes y experiencias, mediado por las Tic en múltiples contextos y por la implementación de estrategias pedagógicas lideradas por el profesor y encausadas hacia el desarrollo de competencias para un aprendizaje significativo en los estudiantes.

Investigación: Es un proceso de búsqueda constante del saber y de nuevo conocimiento, que facilita la comprensión de la realidad en sus diferentes contextos. De igual manera, permite proponer alternativas de innovación y desarrollo, que contribuyan a los intereses del gobierno, la industria y la sociedad.

Extensión: Es la función que visibiliza e integra los resultados de la investigación y la docencia de acuerdo con un proceso continuo de captura, transferencia y apropiación de conocimientos, para responder a las necesidades y expectativas de la sociedad, brindándole soluciones innovadoras para contribuir con su transformación social y económica, evidenciando la identidad y los fines de la institución, en un entorno local, nacional e internacional

Parágrafo I. Internacionalización: Las tres funciones sustantivas debe ser ejercidas con la internacionalización como un eje transversal de currículo, la cual es asumida por la universidad como un conjunto de acciones para propiciar espacios de interacción y desarrollo de comunidades académicas con instituciones de talla internacional que transfieran, apropien y generen nuevo conocimiento y transformaciones de las diferentes disciplinas.

Artículo 5: Gestión universitaria: Son aquellas actividades de planeación, organización, dirección y control de procesos académicos, administrativos y de bienestar cuyo fin es el mejoramiento continuo y fortalecimiento institucional, soportado en los procesos de autoevaluación y autorregulación.

CAPÍTULO II



COMITÉS DE SELECCIÓN, EVALUACIÓN Y ASCENSO DE PROFESORES (CSEA)

Artículo 6: Comité de Selección, Evaluación y Ascenso de Profesores (CSEA): *En cada departamento académico existirá un Comité con capacidad decisoria y estratégica para la selección, evaluación y ascenso de los profesores vinculados a los respectivos Departamentos de la Universidad.*

Artículo 7: De los Miembros del Comité de Selección, Evaluación y Ascenso de Profesores (CSEA): *El CSEA de cada Departamento Académico estará conformado por miembros principales con voz y voto, y por miembros consultivos quienes sólo tendrán voz. Los miembros se integran de la siguiente manera:*

1. Miembros principales, con voz y voto:

1. Rector o su delegado.
2. Vicerrector Académico o su delegado.
3. Vicerrector de Investigación o su delegado.
4. Vicerrector de Extensión o su delegado.
5. Director de posgrados.
6. Decano de Departamento académico correspondiente.
7. Decano de la Facultad Correspondiente.
8. Representante de los profesores ante el Consejo de Facultad correspondiente o su suplente.

2. Miembros Consultivos, con voz y sin voto:

1. Director de Programa Correspondiente.
2. Director de Planeación.
3. Secretaria de Calidad Académica.
4. Director Departamento de Talento Humano.
5. Director Unidad Planificación, Organización y Seguimiento de Profesores.

Artículo 8: Convocatoria: *El CSEA de cada Departamento académico se reunirá una vez por semestre, por citación de la Secretaría de Calidad Académica con quince (15) días de anticipación a la fecha en que se propone la reunión, la cual puede realizarse de forma presencial o por acceso remoto, y podrá realizarse virtualmente por solicitud de alguno de los miembros principales.*



Parágrafo I: Para las sesiones remotas, se convocará por medio de correo electrónico remitido por la secretaria de calidad académica. Para los CSEA de selección que se lleven a cabo en la plataforma disponible para tal fin, esta se abrirá durante tres (3) días calendario para que los miembros principales puedan votar.

Parágrafo II: La toma de decisiones se hará por mayoría simple de los miembros principales presentes en las reuniones presenciales o por acceso remoto y en las virtuales por mayoría simple de los votos registrados en los tres (3) días calendario en que permanece abierto el CSEA virtual, en caso de un empate en la votación, la proposición será negada.

Artículo 9: De las Funciones del Comité de Selección, Evaluación y Ascenso de Profesores (CSEA): El Comité de Selección, Evaluación y Ascenso de profesores (CSEA) de cada departamento académico tendrá las siguientes funciones:

1. Seleccionar a los Profesores de Planta, Catedráticos y Visitantes de cada Área de Conocimiento.
2. Aprobar los planes de trabajo de los profesores de acuerdo con los criterios definidos en el presente estatuto.
3. Hacer seguimiento a los compromisos definidos en los planes de trabajo.
4. Evaluar el Desempeño de los Profesores de Planta, Catedráticos y Visitantes de cada Área de Conocimiento con base en los criterios del presente estatuto y los compromisos definidos en el plan de trabajo de cada profesor.

Parágrafo: La evaluación de desempeño docente realizada por parte de los estudiantes debe realizarse paralelo a los tiempos del segundo corte académico. La fecha límite de entrega de los resultados de la evaluación de desempeño docente se realizará una (1) semana antes de la fecha inicial de los CSEA.

5. Estudiar y aprobar o negar las solicitudes de ascenso en el escalafón de



profesores, en cumplimiento a los criterios establecidos por el mismo.

Parágrafo: Las convocatorias de ascenso se realizarán una (1) vez al año y su procedimiento se reglamentará por resolución de rectoría conforme al escalafón establecido en el presente estatuto de profesores.

CAPÍTULO III

COMITÉS DE PLANEACIÓN, ORGANIZACIÓN Y SEGUIMIENTO (CPOS)

Artículo 10: Del Comité de Planeación, Organización y Seguimiento (CPOS): En cada departamento académico existirá un Comité de Planeación, Organización y Seguimiento (CPOS), cuyo objetivo es optimizar el uso de los recursos y talentos de la Institución en relación con la planeación de la oferta académica de cada periodo.

Artículo 11: De las Funciones del Comité de Planeación, Organización y Seguimiento (CPOS): El Comité de Planeación, Organización y Seguimiento (CPOS) de cada departamento académico tendrá las siguientes funciones:

1. Hacer el estudio de necesidades de plazas de profesores de acuerdo con las políticas de proyecto educativo institucional, los objetivos del plan de desarrollo y las necesidades de los departamentos académicos.
2. Planificar y aprobar la oferta académica de cada programa académico por periodo académico.

Artículo 12: De los Miembros del Comité de Planeación, Organización y Seguimiento (CPOS): Los CPOS de cada Departamento académico estarán integrados por miembros:

1. Decano de Departamento.
2. Director de Programa.
3. Director de Planeación.
4. Director Unidad Planificación, Organización y Seguimiento de Profesores.
5. Unidad de Oferta Académica.



CAPÍTULO IV

PLANES DE TRABAJO

Artículo 13: De los Planes de Trabajo (PDT): El plan de trabajo (PDT) es un documento que contiene las actividades relacionadas con la docencia, investigación, extensión y gestión universitaria. Existirá un plan de trabajo por cada profesor. Este plan de trabajo garantiza el diálogo y concertación entre el profesor y su jefe inmediato para coordinar actividades que estén alineadas a las exigencias institucionales, además de una equilibrada distribución de acciones dentro del cuerpo de profesores acorde a las fortalezas de su perfil.

Artículo 14: Criterios de estructuración del plan de trabajo: Los criterios con base en los cuales se definirán los planes de trabajo de los profesores adscritos a los diferentes Departamentos académicos son:

1. Políticas del Proyecto Educativo Institucional y objetivos del Plan de Desarrollo.
2. Proyecto Educativo del Programa y Plan de Acción.
3. Competencias pedagógicas y didácticas del profesor.
4. Validación y actualización de contenidos virtuales.
5. Visibilidad científica del profesor acorde a las líneas de investigación.
6. Nivel de formación y categoría en el escalafón
7. Resultados de la evaluación de desempeño anterior.
8. Conocimiento, habilidades, actitudes y valores del profesor.
9. Programas institucionales de capacitación a profesores.
10. Competencias de gestión universitaria del profesor.
11. Relacionamiento con el sector externo.

Artículo 15: Parámetros planes de trabajo: Los planes de trabajo serán realizados teniendo los siguientes parámetros:

1. Distribución de las responsabilidades de acuerdo con los roles adoptados según las funciones sustantivas desarrolladas.
2. Las horas asignadas para el cumplimiento de cada función.
3. Los indicadores y metas proyectadas y cumplidas.



4. Los compromisos establecidos en periodos anteriores.
5. El periodo de duración del plan de desarrollo institucional.

Artículo 16: Cambios en planes de trabajo: Los planes de trabajo aprobados por el CSEA se podrán modificar en sesiones virtuales, solo para aquellos casos en los que se realicen cambios relacionados con dedicación, roles y metas proyectadas. Los cambios relacionados con la oferta académica serán aprobados por el departamento de planeación.

Parágrafo: La fecha límite para la recepción de las modificaciones de los planes de trabajo será hasta cinco (5) días hábiles después de cerrada la oferta académica del respectivo semestre académico.

Artículo 17: Entrega de planes de trabajo: La entrega de preliminar de los planes de trabajo se realizará cinco (5) días hábiles después de haber concluido los CPOS. La entrega oficial de los planes de trabajo se realizará quince (15) días hábiles después de cerrada la oferta académica a través de la plataforma institucional estipulada para este proceso.

Parágrafo: Los planes de trabajo deberán ser firmados por los decanos de departamento y los profesores y posteriormente ser entregados a la Dirección de Planeación, Organización y Seguimiento - POS, quien los refrendará y remitirá a Talento Humano para su registro y archivo.

CAPÍTULO V

TIPIFICACIÓN Y RESPONSABILIDADES DE LOS PROFESORES DE ACUERDO CON SU DEDICACIÓN

Artículo 18: Tipo de Vinculación Profesores: La vinculación de profesores en la Universidad de la Costa, se determinará además de las calidades académicas y experiencia al servicio de la Educación Superior por su dedicación a la institución de la siguiente manera:

1. Profesor de Planta:
 - a. Tiempo Completo
 - b. Medio Tiempo



2. *Profesor Catedrático*
3. *Profesor Visitante.*

Artículo 19. Son profesores de planta: *Aquellos que cuentan con una vinculación laboral a la Universidad de doce (12) meses o término indefinido, y pueden ser a tiempo completo o medio tiempo.*

Artículo 20: Son profesores de Planta de Tiempo Completo: *aquellos que tienen dedicación exclusiva al servicio de la Institución representadas en cuarenta (40) horas semanales, las cuales serán distribuidas en actividades de docencia, investigación, extensión y gestión universitaria en su plan de trabajo.*

Artículo 21: Son Profesores de Planta de Medio Tiempo: *Aquellos que tienen al servicio de la institución, veinte (20) horas semanales las cuales serán distribuidas en actividades de docencia, investigación, extensión y gestión universitaria en su plan de trabajo.*

Artículo 22: Son Profesores Catedráticos: *Aquellos expertos en un área específica afín al programa académico que dan soporte al proceso de docencia y actualización curricular del programa, basado en actividades relacionadas al nivel de competencias adquiridas a través de su experiencia profesional. Están vinculados laboralmente a la Universidad para el desarrollo de asignaturas o módulos virtuales dependiendo del número de créditos académicos. Podrán desarrollar máximo nueve (9) créditos académicos por periodo académico.*

Artículo 23: Son profesores Visitantes: *Aquellos que sin tener vinculación laboral directa realizan transitoriamente actividades de docencia, investigación y extensión, por periodos definidos, prorrogables mediante convenios interinstitucionales. Estos profesores deben estar vinculados a Instituciones de Educación Superior, Centros de Investigación u organizaciones legalmente constituidas.*

Artículo 24: Responsabilidades del Profesor. *Son responsabilidades del profesor de la Universidad de la Costa:*

1. *Cumplir con las políticas, objetivos y estrategias establecidas en el Proyecto Educativo Institucional y Plan de Desarrollo inherentes a la naturaleza de sus funciones.*
2. *Cumplir con su plan de trabajo aprobado en el CPOS.*



3. *Mantenerse actualizado conforme a las tendencias de su disciplina, de la educación y de la Universidad.*
4. *Adaptar técnicas, herramientas y buenas prácticas a su labor como profesor en la Institución.*
5. *Uso eficiente de los recursos y canales de comunicación de la Universidad.*
6. *Articular las actividades de docencia a la Investigación, Extensión e Internacionalización acorde con el Proyecto Educativo Institucional.*
7. *Participar en la actualización permanente del currículo y los syllabus.*
8. *Garantizar la calidad en los procesos académicos para la permanencia de los estudiantes.*
9. *Apropiar las estrategias de acompañamiento sincrónico y asincrónico en los diferentes ambientes de aprendizaje.*
10. *Mantener actualizada la bibliografía de las asignaturas o módulos a su cargo.*
11. *Actualizar y validar los contenidos y objetos virtuales de aprendizaje.*
12. *Apropiar el proceso de autoevaluación Institucional mediante su participación en la actualización del Proyecto Educativo Institucional y la elaboración de los Planes de Desarrollo.*
13. *Comunicar efectivamente entre los estudiantes los avances del programa académico.*

Artículo 25: Transitorio: *Tiempo completo especiales: Los Profesores de Tiempo Completo vinculados con anterioridad a la reglamentación que contempla este estatuto, conservarán su misma dedicación de 20 horas semanales y podrán acceder a las categorías contempladas en este reglamento y a la dedicación de Tiempo Completo con dedicación de 40 horas o Medio Tiempo, siempre que reúnan los requisitos exigidos para tal fin.*

Artículo 26: Remisión normativa: *Para todos los efectos disciplinarios, en lo no previsto en este estatuto, se aplicarán las disposiciones contenidas en el RÉGIMEN DISCIPLINARIO INTERNO DE LA CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA CUC, aprobado mediante Acuerdo No. 333 de julio 26 de 2012 e igualmente las disposiciones contenidas en el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, aprobado mediante Acuerdo No. 1348 de julio 30 de 2019.*



CAPÍTULO V

CRITERIOS PARA LA SELECCIÓN, VINCULACIÓN Y CONTRATACIÓN DE PROFESORES

Artículo 27: Criterios de Vinculación: La Universidad de la Costa, vinculará aquellos profesionales para ser profesores de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Resultados del estudio de necesidades de plazas de profesores de acuerdo con las políticas de proyecto educativo institucional y los objetivos del plan de desarrollo.
2. Compromiso con el desarrollo sostenible de las Regiones y el País.
3. Requisitos establecidos en el presente estatuto.
4. Experiencia en la docencia, la investigación y la extensión reflejada a través del impacto de sus actividades en la sociedad.
5. Proactividad para alcanzar su desarrollo personal y profesional.
6. Identificación con los valores y principios institucionales.
7. Experiencia con el sector privado o público.

Artículo 28: Requisitos: Los requisitos para la vinculación de los profesores son:

1. Profesional en el área al cual aspira ejercer la docencia, preferiblemente con maestría o doctorado. En caso de que el título sea expedido por una Institución del exterior, el título debe ser convalidado ante el Ministerio de Educación Nacional.
2. Experiencia en docencia, acorde a la modalidad en que se oferta el programa al que se pretende vincular.
3. Experiencia profesional, a través del ejercicio de su área de formación disciplinar, que se puede dar por vinculación laboral o a través de un proyecto de investigación o extensión a una entidad pública o privada.
4. Experiencia en proyectos de Investigación o extensión, para el caso de los profesores tiempo completo.
5. Matrícula profesional, para aquellas profesiones que la requieran.
6. Conocimiento en el manejo de tecnología en información y comunicación.

Artículo 29: Acompañamiento Docente: Todo profesor de planta o catedrático nuevo deberá cumplir con el proceso de capacitación inicial del contexto Institucional y estará en su primer periodo académico, bajo el acompañamiento y



seguimiento del Centro de Excelencia Docente.

Parágrafo: En el caso de los profesores nuevos que se vinculen a programas que se oferten en modalidad virtual deberán cumplir además con el proceso de capacitación en creación, validación y certificación de contenidos virtuales de aprendizaje.

Artículo 30: Término del Contrato: Los contratos de los profesores de planta serán por un año o a término indefinido. Los contratos de los profesores catedráticos serán por uno (1) o dos (2) periodos académicos renovables.

Parágrafo: Los profesores de planta podrán pasar a término indefinido de conformidad a la evaluación y concepto del Comité de Selección, Evaluación y Ascenso - CSEA con relación a su desempeño en docencia, investigación y extensión, previo concepto de Talento Humano quien analizará la viabilidad legal y administrativa.

CAPÍTULO VI

EVALUACIÓN DEL PROFESOR

Artículo 31: De la Evaluación: La Universidad de la Costa entiende por evaluación, el proceso continuo y sistemático de análisis y retroalimentación que permite obtener información sobre el nivel de logro y los resultados de desempeño de los profesores, en el ejercicio de sus responsabilidades en la institución, basado en la evidencia y orientado al mejoramiento continuo. Ésta es realizada por las personas que intervienen en el proceso, permitiendo diseñar conjuntamente con el profesor estrategias de mejora.

Artículo 32: Criterios de Evaluación: los criterios generales para la evaluación del desempeño profesor son:

1. Cumplimiento del plan de trabajo anual y recomendaciones señaladas por jefe inmediato
2. Cumplimiento de Indicadores de Resultados propios de cada cargo.
3. Cumplimiento con evaluación de competencias propias de cada cargo.
4. Cumplimiento con el Plan de Desarrollo Profesional.



Artículo 33: Del Proceso de Evaluación del Desempeño: El proceso de evaluación de Desempeño será realizado cada periodo académico y comprende:

1. **Evaluación por parte de los Estudiantes:** Es la que realizan los estudiantes, a cada profesor de la institución para evaluar el desempeño de cada profesor, a través de un aplicativo informático que se encuentra colgado en la página web de la institución, la cual tendrá un peso ponderado para cada profesor según la asignación de carga docente correspondiente en cada caso.
2. **Evaluación por parte de Jefe Inmediato del Profesor:** Es la que realiza el Jefe Inmediato a cada profesor adscrito en propiedad o encargo a su dependencia, para evaluar el trabajo desarrollado por éste, de acuerdo con el cumplimiento de los compromisos pactados en el plan de trabajo al inicio de cada período académico. Esta evaluación se realizará teniendo en cuenta la dedicación, rol, funciones e indicadores de cada profesor, a través de pesos ponderados según las horas de dedicación para cada función sustantiva que cumpla el profesor.
3. **Evaluación por parte del Comité de Selección, Evaluación y Ascenso-CSEA:** en la que se tendrán en cuenta las dos evaluaciones anteriormente mencionadas y las evaluaciones de los miembros del comité.

Parágrafo I: Con base en los resultados de la evaluación de desempeño el CSEA decidirá mediante votación de sus miembros principales la continuidad o no de los profesores.

Parágrafo II: El caso de que el profesor viole alguna norma del régimen disciplinario o reglamento de trabajo debe seguirse el proceso establecido en el capítulo XII del presente estatuto.

CAPÍTULO VII

ESCALAFÓN DE LOS PROFESORES DE PLANTA

Artículo 34: Definición del Escalafón: Se entiende por escalafón de los profesores de planta, el mecanismo que promueve el desarrollo integral de los profesores; a partir de su clasificación por méritos académicos, investigativos y profesionales;



reconociendo su experiencia, desempeño y competencias como atributos esenciales que garantiza su idoneidad para la materialización de las funciones sustantivas.

Artículo 35: De los Mecanismos del Escalafón: Se establecerán rutas de ascenso y su sistema de puntos aprobado por el Consejo Directivo según los roles de docencia, investigación, extensión y gestión universitaria.

Artículo 36: Criterios para el escalafón de los profesores: La Universidad define los criterios que rigen el escalafón de los profesores de la siguiente manera:

1. *Nivel de formación:* Hace referencia a los títulos de pregrado, maestría o doctorado que ostenta el profesor.
2. *Experiencia profesional:* Se entiende por el ejercicio de su área de formación disciplinar, que se puede dar por vinculación laboral o a través de un proyecto de investigación o extensión a una entidad pública o privada,
3. *Nivel de Inglés:* El nivel de dominio de este idioma, como predominante en la ciencia, desde las competencias de comprensión, expresión oral y escrita; medido a través del marco común europeo de referencia (MCER).
4. *Evaluación Docente:* Resultado de la evaluación docente realizada por los estudiantes en cada período académico.
5. *Experiencia Docente:* Entendida como el tiempo y calidad en el ejercicio de esta función, medida en años de experiencia y evaluación de desempeño; acorde a la modalidad del programa académico (presencial o virtual).
6. *Desarrollo Profesoral:* Hace referencia a los cursos de formación certificados para cada rol, construcción de ítems de pruebas sumativas, retos empresariales certificados (proyectos de aula), resultados de la evaluación sumativa de estudiantes, y todo aquel producto que permita dar cuenta del desarrollo profesional de los docentes.
7. *Productos de Formación:* Hace referencia a las tutorías de trabajo de grado y creación o actualización de cursos, ítems, rúbricas, OVAS, asignaturas o módulos de maestría o doctorados presenciales o virtuales. Esta se medirá mediante el sistema de puntos definido por Consejo Directivo.
8. *Productos de Nuevo Conocimiento:* Hace referencia a la producción de artículos, libros, capítulos de libro o guías de laboratorio. Esta se medirá mediante el sistema de puntos definido por Consejo Directivo
9. *Productos de Desarrollo Innovación:* Hace referencia a la producción de desarrollos tecnológicos que realizan los profesores de planta. Esta se



medirá mediante el sistema de puntos definido por Consejo Directivo.

10. Índice H en SCOPUS

11. Categoría Colciencias

Parágrafo I: *El sistema de puntos es un mecanismo de medición de los esfuerzos de los profesores en la generación de producción intelectual y ejecución de actividades de formación de talento humano, para el desarrollo de la ciencia, tecnología e innovación de la Universidad de la Costa. Es definido mediante Acuerdo de Consejo Directivo.*

Artículo 37: Categorías del Escalafón: *El personal de profesores de la Universidad de la Costa, se clasifica de acuerdo con sus calidades académicas en las siguientes categorías:*

1. *Asistente, esta categoría se subdivide en tres (I, II, III).*
2. *Adjunto, esta categoría se subdivide en tres (I, II, III).*
3. *Titular, esta categoría se subdivide en tres (I, II, III).*

Artículo 38: De los Requisitos para las Categorías en el Escalafón: *Los requisitos para la categoría se establecerán en el Sistema de Puntos aprobado con el Consejo Directivo y que se encuentre vigente a la fecha. Cada categoría, exige el cumplimiento de un número total de puntos establecidos; los cuales son resultado de la sumatoria de los puntajes obtenidos por cada tipología de producto, en la ventana de tiempo definida para cada caso.*

Parágrafo: *Dentro de los criterios de selección de profesores del área de las ciencias médicas que se postulen a categorías de Titular. La categorización MinCiencias como Investigador senior vigente, se permitirá únicamente la homologación de dos (2) puntos como son: el criterio de formación doctoral y el índice H en SCOPUS. del sistema de puntos vigente.*

CAPÍTULO VIII

RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS

Artículo 39: Reconocimiento: *Es una exaltación pública para aquellos profesores*



que se han destacado por su labor en la docencia, investigación y extensión, esto será reglamentado por el Consejo Académico.

Artículo 40: Estímulos: Los estímulos son los incentivos definidos mediante acuerdo del Consejo Directivo que se les otorgan a los profesores con el fin de promover la excelencia de su gestión académica y pueden ser:

1. Económicos
2. Becas y financiación de capacitación y formación.
3. Participación en eventos internacionales a través de ponencias.
4. Los demás que se señale el Consejo Directivo.

Artículo 41: Criterios para Los Estímulos y Reconocimientos: Los criterios que serán tenidos en cuenta para la definición de reconocimientos y estímulos son:

1. Evaluación de desempeño profesor.
2. Desempeño académico de los estudiantes.
3. Producción y visibilidad científica.
4. Gestión de recursos para la financiación de proyectos de investigación y extensión
5. Consecución de recursos financieros a través de consultorías.
6. Índice de permanencia y graduación de los programas académicos.
7. Desarrollo e impacto de actividades de proyección social.

CAPÍTULO IX

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Artículo 42: Situaciones Administrativas: Las situaciones administrativas en las que se pueden encontrar un profesor de planta de tiempo completo son las siguientes:

1. En servicio activo
2. En licencia
3. En permiso
4. En comisión
5. En vacaciones



6. Año Sabático
7. Suspendido en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 43: Servicio Activo. *Un profesor se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del cargo para el cual fue contratado. Se considera que aún lo está, cuando el profesor ejerce ocasionalmente funciones administrativas, de investigación, extensión, de internacionalización, sin hacer dejación del cargo del cual es titular.*

Artículo 44: En Licencia. *Un profesor se encuentra en licencia no remunerada, cuando transitoriamente y por un término definido voluntariamente se ausenta del ejercicio de su cargo, por solicitud previamente aprobada por la Institución.*

Parágrafo I: *El profesor tiene derecho a ausencia ordinaria, a solicitud propia sin remuneración, hasta sesenta (60) días al año, continuo o discontinuo. La licencia podrá prorrogarse hasta por ciento veinte (120) días cuando a juicio de la autoridad competente exista justa causa.*

Parágrafo II. *Toda solicitud de licencia ordinaria o prórroga de esta deberá elevarse por escrito ante el Director de Talento Humano, previo concepto del Decano de Departamento respectivo y del Vicerrector Académico.*

Parágrafo III. *El tiempo de licencia ordinaria y su prórroga no es computable para, efectos prestacionales.*

Artículo 45: En Permiso: *El profesor podrá solicitar por escrito a la Dirección de Talento Humano, previo concepto del jefe inmediato, permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles por año.*

Artículo 46: En Comisión: *El profesor se encuentra en comisión cuando ha sido autorizado por el Consejo Directivo de la institución, para desempeñar temporalmente sus funciones en lugar diferente al habitual de trabajo. Las comisiones pueden ser:*

1. **De servicios:** *Desarrollar labores propias del cargo en un lugar diferente al de su habitual trabajo, asistir a reuniones, conferencias, seminarios, congresos u otras actividades que interesen a la institución en el*



- área o actividad en que el profesor presta sus servicios.
2. **De estudio:** Son aquellas que la Institución otorga a los Profesores, para adelantar estudios de posgrados, cursos de capacitación, actualización y complementación que corresponda a los programas de desarrollo profesora y que deben cumplir las siguientes condiciones:
- La comisión de estudio deberá estar amparada en un convenio entre la Universidad de la Costa y la Institución en la cual el profesor desarrollará sus estudios, para reglamentar la propiedad intelectual de los productos que se generarán.
 - El Profesor a quien se le autorice una comisión de estudio, se comprometerá mediante contrato a prestar sus servicios a la institución, por un término no inferior al doble de la duración de los estudios y con una dedicación que no será inferior a la que poseía en el momento de otorgársele la comisión.
 - Todo profesor que sea enviado en comisión de estudio deberá presentar un plan de investigación donde incluya los productos científicos que va a generar durante el tiempo que se encuentre en comisión, este debe ser aprobado por el Consejo Directivo.

Parágrafo I: Durante el proceso de comisión, el profesor deberá:

- Presentar certificado de notas o equivalente por período académico durante su comisión.
- Presentar un informe ejecutivo al Decano y al Comité Curricular de su programa, relacionado al cumplimiento de sus compromisos del plan de trabajo anual durante la comisión.
- Desarrollar las asignaturas establecidas en su plan de trabajo anual.

Parágrafo II: La duración de la comisión de estudios estará sujeta al término de desarrollo del plan de estudios del programa al cual aplica el profesor.

Una vez finalice la comisión de estudios, el profesor deberá:

- Presentar el título en un máximo de dos años para aquellos profesores que estuvieren cursando programa de doctorado y de un año para lo que estuvieren cursando maestría.
- Convalidar el título otorgado por una institución de educación superior extranjera ante el Ministerio de Educación Nacional en un plazo máximo de un (1) año.
- Reasumir inmediatamente los compromisos laborales en las funciones



sustantivas de docencia, investigación y extensión según las necesidades del programa académico aprobados por el CSEA.

Parágrafo III: *Seguimiento y Control: El seguimiento de la comisión de estudios se hará semestralmente y corresponde al Coordinador de Área o Decano en aquellos programas que tienen un solo programa, y debe informar las novedades durante la comisión al CSEA. El incumplimiento de alguna de las obligaciones del profesor establecidas en la comisión de estudios o plan de trabajo anual será causal para revocar la comisión de estudios.*

Parágrafo IV: *A fin de garantizar el cumplimiento de los compromisos del Profesor en comisión de estudio, éste deberá constituir a favor de la institución una caución en la cuantía y duración que se fije en el contrato. Dicha caución se hará efectiva en caso de incumplimiento del contrato por parte del Profesor.*

Artículo 47: De las vacaciones: *Se regirán por las normas legales vigentes.*

Artículo 48: Del año sabático: *Se entiende como año sabático aquel periodo que la institución otorga a los profesores de planta para fortalecer su desarrollo profesoral a través de la interacción con las comunidades académicas, centros de investigación o innovación, organizaciones no gubernamentales, entre otros; siempre y cuando no exista vinculación laboral con otra Institución de Educación Superior.*

Parágrafo: *solo para profesores de planta en la categoría Titular que hayan laborado como mínimo diez (10) años en la Universidad de la Costa y demostrar generación de producción intelectual a través de publicaciones en revistas de alto impacto.*

Artículo 49: Suspendido en el ejercicio de sus funciones: *Son los profesores que por haber cometido una falta grave se les separa temporalmente de sus funciones, de acuerdo con lo contemplado en el artículo 64 y 67 literal b de este estatuto.*



CAPÍTULO X

PARTICIPACION EN ORGANOS DE DIRECCION

Artículo 50: Participación: Los profesores de planta y catedráticos podrán ser representados ante los órganos de dirección y asesoría institucionales de acuerdo con los Estatutos. Estos órganos son:

- a. Consejo Directivo
- b. Consejo Académico
- c. Consejo de Facultad

Parágrafo: La participación de los profesores en los comités curriculares se da a través de los coordinadores de las áreas del conocimiento de cada programa académico.

Artículo 51: Elección: La participación de los profesores en los órganos se da a través de figura de la representación, la cual se realiza por elección democrática mediante las plataformas dispuestas por la Universidad para tales fines.

Artículo 52: Periodo: La elección de los representantes de profesor tiempo completo y catedrático será por un periodo de un (1) año.

Artículo 53: Compromisos de los Profesores: Los representantes de la comunidad de profesores ante los órganos de dirección y asesoría tienen los siguientes compromisos:

1. Participar activamente con propuestas encaminadas al fortalecimiento de los procesos.
2. Permanecer en constante interacción con la comunidad profesor que representa, ya sea de cada programa, facultad o nivel institucional, según sea el caso.
3. Asistir a las sesiones del consejo a que pertenece.
4. Ser vocero de las propuestas de la comunidad que representa.

CAPÍTULO XI

DERECHOS Y DEBERES - REGIMEN DISCIPLINARIO DEL PROFESOR

Artículo 54: De Los Derechos del Profesor Son derechos de los Profesores de la



Universidad de la Costa los siguientes:

- 1. Los que emanan de la Constitución Política de Colombia, de las Leyes, del Estatuto de la Institución y demás normas que regulan la materia.*
- 2. Ejercer sus actividades académicas dentro del principio del pluralismo ideológico, libertad de pensamiento, enseñanza, aprendizaje, investigación cátedra, en el marco del Proyecto Educativo Institucional.*
- 3. Participar en los programas de cualificación profesoral que la Institución tiene, enmarcados en su plan de Desarrollo.*
- 4. Recibir trato adecuado y respetuoso, de parte de sus superiores, y de la comunidad académica en general.*
- 5. Disponer de un ambiente apropiado de trabajo.*
- 6. Obtener licencias, comisiones y permisos establecidos en la Ley y el presente régimen.*
- 7. Disponer de la propiedad intelectual o industrial en las condiciones previstas por la Ley, Estatutos de la Institución y el reglamento de propiedad intelectual.*
- 8. Elegir y ser elegido democráticamente para los órganos de dirección de la institución y de los programas académicos acorde al reglamento de elección de representantes de los profesores.*
- 9. Acceder a la oferta de servicios de Bienestar Universitario en pro de fortalecer su calidad de vida.*
- 10. Recibir realimentación del ejercicio profesoral por parte de sus superiores.*
- 11. Participar activamente en la construcción de su plan de trabajo, plan de estímulo y sistema de evaluación, articulado a los fines institucionales.*

Artículo 55: De los Deberes del Profesor *Son deberes de los Profesores de la Universidad de la Costa los siguientes:*

- 1. Cumplir con las obligaciones que se deriven de la Constitución Política Colombia, de las Leyes, del Estatuto de la Institución y las normas establecidas en la Universidad de la Costa.*
- 2. Desempeñar personalmente las funciones que le sean asignadas, con responsabilidad, eficiencia y eficacia.*
- 3. Articular las funciones de docencia, investigación y extensión teniendo en cuenta la internacionalización como eje transversal.*
- 4. Utilizar, en sus actividades académicas, las herramientas tecnológicas e informáticas facilitadas por la institución, garantizando el manejo y buen uso de los recursos de la Institución, de acuerdo con las políticas definidas para*



el efecto.

5. Preparar y actualizar los contenidos, estrategias pedagógicas y evaluación de las asignaturas a su cargo acorde a la modalidad y nivel de formación.
6. Cumplir con la jornada laboral, de acuerdo con la intensidad horaria fijada para la carga académica a su cargo y el horario estipulado.
7. Garantizar el acompañamiento de los estudiantes a través de diferentes medios y plataformas de comunicación hasta el cierre del período académico.
8. Respetar el ejercicio de su actividad académica en el marco de las libertades consagradas en el artículo 4 capítulo 1 de la ley 30 del 28 de diciembre de 1992.
9. Cumplir las orientaciones e instrucciones que en el orden académico y disciplinario se impartan.
10. Colaborar en forma permanente en la orientación profesional de los estudiantes a su cargo.
11. Mantener en el ejercicio de sus funciones, una conducta ética, moral y digna.
12. Aprobar satisfactoriamente en el tiempo estipulado por la institución, los cursos, seminarios, actualización, especialización y demás capacitaciones o actividades de formación profesional, programadas por la Institución en su respectiva especialidad.
13. Asumir la Evaluación a estudiantes como un proceso permanente.
14. Ingresar al sistema, las calificaciones de los cortes parciales y final, en las fechas estipuladas en el calendario académico de la Institución.
15. Respetar en sus actividades académicas, los derechos de autor, y en general los derechos de propiedad intelectual, sobre las obras o creaciones intelectuales que se utilicen, en especial abstenerse de usar o poseer programas de computador, recursos digitales y objetos virtuales de aprendizaje sin autorización de sus autores o titulares de la licencia, o reproducir sin autorización, las obras protegidas por los derechos de autor.

CAPÍTULO XII

REGIMEN DISCIPLINARIO DEL PROFESOR

Artículo 56: Objeto del Régimen Disciplinario: El objetivo del Régimen disciplinario es el de regular la conducta del Profesor, garantizar el estricto cumplimiento de las normas consignadas en el presente Estatuto y en la Legislación



Laboral.

Artículo 57: Del Incumplimiento: *El incumplimiento de los deberes del Profesor se constituye en faltas disciplinarias. Estas se clasifican para efectos de la sanción en leves, graves y gravísimas.*

Artículo 58: Noción de falta disciplinaria: *Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la realización de cualquiera de las conductas o comportamientos previstos como tal en el presente reglamento, que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y atribuciones, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el presente ordenamiento.*

Parágrafo I. *Las faltas disciplinarias podrán ser ejecutadas por comisión u omisión.*

Artículo 59: *La acción disciplinaria en relación con todas las faltas prescribirá en el término de dos años, contables para las faltas instantáneas a partir del día de su consumación y para las de índole permanente o continuadas, desde la ejecución del último acto.*

Parágrafo I. *El infractor podrá de manera expresa renunciar a la prescripción.*

Artículo 60: De La Prescripción: *La sanción disciplinaria prescribirá en el término de doce (12) meses, contados a partir de la ejecutoria de la providencia que la interponga.*

Artículo 61: Clases de faltas: *para los efectos del presente reglamento las faltas se clasifican en:*

1. *Faltas Leves*
2. *Faltas Graves*
3. *Faltas Gravísimas.*

Artículo 62: Faltas Gravísimas: *Son faltas gravísimas para los profesores y dan lugar a la terminación del contrato de trabajo, las siguientes conductas.*

1. *Cometer una conducta objetivamente tipificada en la ley penal como delito,*



sancionable a título de dolo, cuando se está en desarrollo de una actividad académica, evaluativa o investigativa, o cuando la víctima o perjudicado por dicho comportamiento pertenezca a la Comunidad educativa de la Universidad de la Costa.

- 2. Provocar, amenazar, o agredir física o moralmente a estudiantes, Profesores, o autoridades académicas o administrativas.*
- 3. Aparecer como autor de una obra científica, literaria o artística protegida por los derechos de autor sin serlo.*
- 4. Alterar o modificar una obra preexistente de otro autor para hacerla figurar como propia sin serlo.*
- 5. Reproducir en trabajos propios, extractos de obras sin tener la autorización del autor, u omitiendo mencionar la fuente y el autor de esta.*
- 6. Acceder y reproducir de manera indiscriminada en el desarrollo de trabajos académicos, de investigación, o trabajos de grado el uso de contenidos protegidos que se encuentran en internet sin la previa y expresa autorización del propietario de los derechos u omitiendo mencionar la fuente y el autor de esta.*
- 7. Reiterar por tercera vez de una falta calificada como leve en el presente reglamento.*
- 8. Haber sido objeto de tres sanciones de suspensión por motivos diferentes.*
- 9. La incompetencia comprobada en el desempeño de sus funciones.*
- 10. Solicitar o aceptar directamente o por interpuesta persona, para sí o para un tercero comisiones o dádivas en dinero o en especie por concepto de notas o evaluaciones.*
- 11. Concurrir o encontrarse en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias estimulantes o estupefacientes a clase o actividades académicas*
- 12. Valerse de su posición para requerir relaciones sexuales con cualquier miembro de la comunidad educativa.*
- 13. Las demás faltas gravísimas consagradas en el artículo 70 del Reglamento Interno de Trabajo.*

Artículo 63: Faltas Graves: *Son faltas graves para los profesores:*

- 1. Haber sido amonestado y/o llamado de atención por escrito al trabajador, por cualquier causa dos (2) veces en un período no superior a doce (12) meses, a partir de la fecha de la primera amonestación.*
- 2. Incurrir el trabajador por tercera vez en una falta calificada como leve, dentro de un período no superior a 6 meses, a partir de la fecha de la primera falta.*
- 3. Haber sido suspendido el trabajador por una sola vez en un período de dos*



- (2) meses. Esta falta se convierte en gravísima cuando ha sido suspendido el trabajador por más de dos veces durante el mismo período de 2 meses
4. La utilización de los bienes de la Universidad para fines distintos a aquellos para los cuales están destinados. La reincidencia de esta conducta constituye falta gravísima.
 5. Las demás faltas no consideradas como leves o gravísimas.

Artículo 64: Faltas Leves. Son faltas leves para los profesores: constituyen faltas leves todas aquellas acciones, omisiones o prohibiciones en que incurra el trabajador no calificado como graves o gravísimas en el presente reglamento interno de trabajo, contrato de trabajo, estatuto profesoral, políticas, acuerdos, resoluciones, en normas o disposiciones emanadas de la Universidad, previa evaluación del Director de Talento Humano.

Artículo 65: De otras Faltas: Adicional a las faltas expresamente indicadas en este reglamento también será falta el incumplimiento en los deberes y la extralimitación de derechos señalados en este reglamento o en otras normas emanadas por el consejo Académico de la Universidad.

Artículo 66: Mantener el orden y la disciplina son funciones del Rector, las Vicerrectorías y el Departamento de Talento Humano, por lo mismo serán ellos o sus delegados los encargados de conocer y tramitar el procedimiento disciplinario e imponer las sanciones disciplinarias al personal de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**. Las sanciones disciplinarias las impone el Director de Talento Humano o su delegado y/o las personas autorizadas para tal efecto según el artículo 55 del presente reglamento.

Artículo 67: Cuando un representante de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** deba aplicar una sanción disciplinaria, seguirá el procedimiento que se establece a continuación:

1. Cuando se tenga conocimiento de la falta, se hará la investigación sobre la misma y si se considera que hay mérito para abrir la investigación se citará al Trabajador para que se presente a descargos por las presuntas faltas cometidas o para que dé explicaciones verbales o por escrito de las conductas endilgadas.
2. El llamado a descargos se realizará dentro de los treinta (30) días hábiles



*siguientes a la fecha en la cual se tuvo conocimiento de la falta cometida por el Trabajador, término que podrá ser prorrogado de manera unilateral por la **CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** por un período de hasta (30) días hábiles más.*

- 3. Si después de surtida la diligencia de descargos es necesario aclarar o ampliar la información contenida en la misma, la institución podrá citar de nuevo al trabajador a una ampliación de descargos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la primera diligencia, término que podrá ser prorrogado de manera unilateral por la **CORPORACION UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** por un período de hasta (15) días hábiles más.*
- 4. Al Trabajador inculpado se le dará la oportunidad de ser escuchado o de presentar explicaciones verbales o escritas al respecto y deberá presentar descargos dentro del término señalado y podrá presentarse con un (1) compañero de trabajo para que obre como testigo si así lo desea. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado.*
- 5. El Trabajador inculpado que no presente o no se presente a hacer sus descargos o no de sus explicaciones dentro de los términos establecidos, se presume que renuncia a este derecho de defensa y deja en libertad a la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** para continuar el trámite respectivo. De todo lo tratado en la diligencia de descargos deberá levantarse un acta que será firmada por las personas que estuvieron presentes e intervinieron en ella.*
- 6. La diligencia de descargos podrá ser realizada directamente en el área de Talento Humano si el Trabajador se encuentra en la sede principal, en caso de que pertenezca a otra regional o se encuentre en teletrabajo, trabajo en casa, o en el exterior, el Director de Talento Humano o quién este delegue o encargue podrá realizar la diligencia a través de la plataforma virtual Teams o cualquiera otra que señale la Universidad; evento en el cual, todo el procedimiento disciplinario se llevará a cabo de manera virtual. Cuando la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** así lo considere, también podrán adelantar los procesos disciplinarios mediante el sistema de la oralidad, basado en la grabación digital por audio y/o video de todas o algunas de las diligencias que integran el debido proceso disciplinario. De*



igual forma podrán realizarse las respectivas diligencias a través de la utilización de medios tecnológicos, tales como, cruce de correos electrónicos, llamadas a través de teléfonos fijos o celulares, video llamadas por cualquier plataforma tecnológica, y en general a través de cualquier medio de comunicación idóneo.

- 7. Para los mismos efectos del presente numeral y cuando no sea posible la práctica de la diligencia de descargos al Trabajador de manera personal, a través del superior inmediato, su delegado, o por comunicación instantánea, el Director de Talento Humano o su delegado podrá solicitarle a aquel sus explicaciones y justificaciones frente a la(s) presunta(s) falta(s) cometida(s) por escrito para que ejerza de esta manera su derecho a la defensa. Las respuestas a los descargos, las deberá entregar el Trabajador en la dirección de las oficinas de la sede principal de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** o al correo electrónico del área de talento humano dentro de los tres (03) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación del requerimiento de descargos, los cuales podrán ser ampliados de acuerdo con la complejidad del caso por parte del Director de Talento Humano o su delegado.*
- 8. Con base en las pruebas allegadas y en las diligencias de descargos el Director de Talento Humano o su delegado, tomará la decisión correspondiente, la cual comunicará al Trabajador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la diligencia de descargos, término que podrá ser prorrogado hasta por quince (15) días hábiles más por parte de la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC** de manera unilateral cuando las circunstancias del caso así lo ameriten.*
- 9. En caso de que la decisión tomada por parte del Director de Talento Humano o su delegado corresponda a la suspensión temporal del contrato de trabajo, los días que se señalen como fechas para hacer efectiva la misma, podrán ser señalados dentro de los dos (02) meses siguientes a la fecha de notificación de la decisión.*
- 10. Contra las decisiones disciplinarias consistentes en la Suspensión del Contrato de Trabajo y la Terminación Unilateral del Contrato por Justa Causa Imputable al Trabajador procederá el recurso de Apelación, los cuales se interpondrán y resolverán en los siguientes términos:*



Artículo 68: Recursos y Términos para la presentación de los mismos ante las medidas disciplinarias impuestas al Trabajador:

1. *Para el caso de Suspensiones Disciplinarias: El Trabajador que sea objeto de una sanción disciplinaria consistente en la suspensión del contrato de trabajo podrá presentar Recurso de Apelación frente al Rector de la institución. Este recurso se deberá interponer y sustentar por el Trabajador dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la suspensión del contrato de trabajo.*
2. *El recurso de Apelación en la medida de Suspensión del Contrato de Trabajo se concederá en el efecto suspensivo, es decir que la decisión de suspensión no será efectiva hasta tanto no se resuelva de fondo el recurso de apelación.*
3. *La institución resolverá el recurso dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la presentación del mismo por parte del trabajador.*
4. *Para el caso de Terminación Unilateral del Contrato de trabajo con Justa Causa. El Trabajador que sea despedido con justa causa podrá presentar Recurso de Apelación frente al Rector de la organización. Este recurso se deberá interponer y sustentar por el Trabajador dentro de los dos (02) días hábiles siguientes a la fecha de la notificación de la terminación del contrato.*
5. *El recurso de Apelación frente a la decisión de la terminación unilateral por justa causa del contrato de trabajo por parte de la institución se concederá en el efecto devolutivo, es decir que no se suspenderá la decisión tomada en primera instancia, la cual tendrá efectos inmediatos a partir de la fecha en que se comunique la decisión respectiva.*
 - a. *La institución resolverá el recurso dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha de la presentación del mismo por parte del trabajador.*
 - b. *En caso de que la decisión de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa sea revocada por el Rector de la CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC, se procederá al reintegro del Trabajador y se reconocerán los salarios dejados de percibir desde la fecha de la decisión hasta el momento del reingreso.*



Parágrafo I: Si el Trabajador no presenta y sustenta el recurso de apelación dentro de los términos señalados, la decisión quedará en firme.

Parágrafo II: Sin perjuicio de lo anterior, el Trabajador tendrá igualmente la posibilidad de acudir a la justicia ordinaria para controvertir las decisiones emanadas del empleador. Todo lo anterior en consonancia por lo dispuesto por la sentencia C- 593 de 2014 proferida por la Corte Constitucional Colombiana como garantía del debido proceso disciplinario en actuaciones laborales.

Artículo 69: Dentro de los procesos disciplinarios adelantados a los Trabajadores, podrán utilizarse todos los medios de prueba aceptados por la Ley, pero en especial se podrán utilizar los siguientes medios de prueba: 1) Descargos, Testimonios y Declaraciones de los Trabajadores, los cuales podrán contar con el carácter de reservados según las circunstancias. 2) Documentos escritos, videos y fotografías tomados por cámaras de seguridad o cualquier medio tecnológico. 3) Periciales, tales como pruebas de polígrafo, informes de expertos, alcoholímetros, notificaciones de correos electrónicos, oficios, etc.

Artículo 70: Una vez comprobadas las faltas la **CORPORACIÓN UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC**, podrá adoptar las siguientes decisiones:

1. Llamado de atención verbal, cuando la falta se considere leve.
2. Llamado de atención escrito con copia a la hoja de la vida del Trabajador, cuando la falta sea reiterativa leve o grave.
3. Suspensión del contrato de trabajo, cuando la falta se considere grave o gravísima, previa calificación del empleador.
4. Terminación Unilateral con Justa Causa del contrato de trabajo imputable al Trabajador, cuando la causa se considere gravísima.

La suspensión del contrato de trabajo podrá ser hasta de ocho (08) días si es por primera vez, y de hasta dos (02) meses si hay reincidencia en la falta.

Artículo 71: No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).



Artículo 72: Vigencia: El presente Estatuto y sus modificaciones, regirá a partir de su aprobación y promulgación y deroga todos los Acuerdos y Disposiciones que en relación a este Estatuto le sean contrarios.

Artículo 73: El presente acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación.

Dado en Barranquilla, a los treinta (30) días del mes de marzo de dos mil veintidós (2022).

COMUNÍQUESE PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Como constancia de lo anterior firman su Presidente y Secretario,

MARIO MAURY ARDILA
Presidente

FEDERICO BORNACELLI VARGAS
Secretario General